

Pirola  
Pennuto  
Zei  
& Associati  
studio di consulenza  
tributaria e legale

# LABOUR

NEWSLETTER / FEBBRAIO 2018

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

## NORMATIVA

<b>1.1</b> .....	<b>4</b>
Comunicato della Presidenza del Consiglio dei Ministri: rivalutazione per il 2018 dell'assegno mensile per il nucleo familiare e dell'assegno mensile di maternità	

## PRASSI

<b>2.1</b> .....	<b>5</b>
Avviso Ministero del Lavoro del 31 gennaio 2018: posticipato al 28 febbraio l'invio del prospetto informativo disabili	
<b>2.2</b> .....	<b>5</b>
Messaggio Inps n. 536 del 5 febbraio 2018: regolarizzazione contributiva per i lavoratori dipendenti entro aprile 2018	
<b>2.3</b> .....	<b>5</b>
Indicazioni operative relative all'installazione e l'utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo – Ispettorato Nazionale del Lavoro Circolare n. 5 del 19 febbraio 2018	
<b>2.4</b> .....	<b>8</b>
Messaggio Inps n. 894 del 27 febbraio 2018: congedo padri lavoratori dipendenti per l'anno 2018	

## GIURISPRUDENZA

<b>3.1</b> .....	<b>9</b>
Sentenza Corte di Cassazione n. 2774 del 5 febbraio 2018: il contratto a termine deve essere firmato dal dipendente	
<b>3.2</b> .....	<b>9</b>
Sentenza Corte di Giustizia dell'Unione Europea Causa C-359/16: il certificato di previdenza può essere ignorato se ottenuto in modo fraudolento	

<b>3.3</b> .....	<b>10</b>
Sentenza Corte di Cassazione n. 4069 del 20 febbraio 2018: tre giorni di permesso ex L. 104 anche per i lavoratori part-time	
<b>3.4</b> .....	<b>11</b>
Il giudice è tenuto a verificare se alcuni dei comportamenti subiti dal dipendente sono da ricondursi ad un inadempimento del datore di lavoro, anche se non è integrata la fattispecie del mobbing per carenza dell'intento persecutorio – Corte di Cassazione, sez. lav. No. 3871/2018	
<b>3.5</b> .....	<b>12</b>
Grava sul lavoratore l'onore di provare il raggiungimento degli obiettivi che, secondo i principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, avrebbero dovuto essergli ragionevolmente assegnati dal datore di lavoro – Corte d'Appello di Milano, sez. lav. No. 1721/2017	

## NORMATIVA

### 1.1

#### **Comunicato della Presidenza del Consiglio dei Ministri: rivalutazione per il 2018 dell'assegno mensile per il nucleo familiare e dell'assegno mensile di maternità**

Il Dipartimento per le Politiche della Famiglia, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 36 del 13 febbraio 2018, un comunicato relativo alla rivalutazione, per l'anno 2018, della misura e dei requisiti economici dell'assegno per il nucleo familiare numeroso e dell'assegno di maternità. Pertanto:

- l'assegno mensile per il nucleo familiare, da corrispondere agli aventi diritto per l'anno 2018, se spettante nella misura intera, è pari a € 142,85; per le domande relative al medesimo anno, il valore dell'indicatore della situazione economica equivalente è pari a € 8.650,11;
- l'assegno mensile di maternità, da corrispondere agli aventi diritto per l'anno 2018, per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento, se spettante nella misura intera, è pari a € 342,62; per le domande relative al medesimo anno, il valore dell'indicatore della situazione economica equivalente è pari a € 17.141,45.



## PRASSI

### 2.1

#### **Avviso Ministero del Lavoro del 31 gennaio 2018: posticipato al 28 febbraio l'invio del prospetto informativo disabili**

Con avviso del 31 gennaio 2018 il Ministero del lavoro ha reso noto che la scadenza per l'invio del prospetto informativo disabili (vale a dire la dichiarazione dove i datori di lavoro indicano la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette e i posti di lavoro con relative mansioni disponibili), inizialmente fissata per il 31 gennaio 2018, è stata posticipata al 28 febbraio 2018.

### 2.2

#### **Messaggio Inps n. 536 del 5 febbraio 2018: regolarizzazione contributiva per i lavoratori dipendenti entro aprile 2018**

Con il messaggio n. 536 del 2018, l'INPS ha specificato che i datori di lavoro che, per il versamento dei contributi relativi al mese di gennaio 2018, non abbiano potuto tenere conto dei valori contributivi aggiornati, possono regolarizzare tale periodo, senza oneri aggiuntivi, entro il giorno 16 aprile 2018.

Ai fini della regolarizzazione, i datori di lavoro che utilizzano la sezione *PosContributiva* del flusso *UniEmens*, calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore all' 1.1.2018 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese per portarle in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

### 2.3

#### **Indicazioni operative relative all'installazione e l'utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo – Ispettorato Nazionale del Lavoro Circolare n. 5 del 19 febbraio 2018**

L'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) con la circolare n. 5/2018 ha fornito alcune indicazioni operative riguardo all'installazione e all'utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo nei locali aziendali.

Muovendo dall'art. 4 Legge n. 300/1970, e dopo aver ribadito che la ratio della norma in parola è quella

di contemperare, da un lato, l'esigenza afferente all'organizzazione del lavoro e della produzione propria del datore di lavoro e, dall'altro, quella di tutelare la dignità e la riservatezza dei lavoratori, l'Ispettorato ha analizzato le diverse problematiche relative all'installazione di impianti di videosorveglianza.

In prima analisi l'INL ha approfondito i presupposti che possono legittimare il controllo a distanza dei lavoratori.

La Circolare in commento ha precisato che l'attività istruttoria, volta ad autorizzare il controllo a distanza dei dipendenti, non dovrebbe coinvolgere del "*personale tecnico*" dell'Ispettorato, in quanto, tale attività deve essere esclusivamente volta a controllare la effettiva sussistenza delle ragioni che legittimano l'installazione, tale attività è cioè volta a verificare la effettiva sussistenza delle ragioni organizzative e produttive, nonché di sicurezza sul lavoro e di tutela del patrimonio aziendale alla luce delle quali viene richiesta l'autorizzazione.

A ciò consegue che le eventuali condizioni poste dall'Ispettorato all'utilizzo delle strumentazioni utilizzate devono essere correlate alla finalità individuata nell'istanza di richiesta, senza che particolari ulteriori limitazioni di carattere tecnico possano vanificare l'efficacia dello stesso strumento di controllo.

È stato precisato altresì che l'eventuale videoripresa dei lavoratori deve avvenire, di norma, in via incidentale e con carattere di occasionalità. Tuttavia nulla impedisce, se sussistono le ragioni giustificatrici del controllo (ad esempio tutela della sicurezza del lavoro o del patrimonio aziendale), di inquadrare direttamente il lavoratore, senza introdurre condizioni limitative quali, per esempio, "*l'angolo di ripresa*" della telecamera o "*l'oscuramento del volto del lavoratore*". Del pari, continua la Circolare, non appare fondamentale specificare il posizionamento predeterminato e l'esatto numero delle telecamere da installare, essendo sovente i luoghi di lavoro in continuo mutamento.

In coerenza con quanto sopra l'INL ha precisato che il provvedimento autorizzativo viene rilasciato sulla base delle specifiche ragioni dichiarate in sede di richiesta. A ciò consegue che l'attività di controllo sui lavoratori è legittima se strettamente funzionale alla tutela dell'interesse dichiarato, il quale non può essere modificato successivamente.

In secondo luogo l'Ispettorato ha analizzato il concetto di "*Tutela del patrimonio aziendale*" quale ragione legittimante l'installazione di impianti di videosorveglianza.



L'INL ha osservato come la nozione di *"tutela del patrimonio aziendale"* rischi di essere una nozione troppo ampia, e pertanto non idonea a *"fungere da "idoneo filtro" alla ammissibilità delle richieste di autorizzazione"*.

A tal riguardo l'Ispettorato ha chiarito, con specifico riguardo alla installazione di dispositivi operanti anche in presenza del personale aziendale (ad esempio un sistema di videosorveglianza), che l'autorizzazione alla installazione di simili strumenti di controllo deve essere legittimata per la *"tutela del patrimonio aziendale"* solo a fronte della rilevazione di specifiche anomalie e, comunque, successivamente alla sperimentazione di misure preventive meno limitative dei diritti dei lavoratori.

In terzo luogo l'Ispettorato ha analizzato i sistemi di videosorveglianza che si basano su tecnologie digitali adatte alla trasmissione su rete (ad esempio su internet) dei dati raccolti.

A tal riguardo l'INL ha puntualizzato che, ove sussistano le ragioni giustificatrici del provvedimento, è autorizzabile sia la visione da postazione remota delle immagini *"in tempo reale"*, che registrate. Tuttavia, l'accesso da postazione remota alle immagini in tempo reale deve essere autorizzato solo in casi eccezionali debitamente motivati, inoltre l'accesso alle immagini registrate, sia da remoto che *"in loco"*, deve essere tracciato anche tramite appositi applicativi che consentano la conservazione dei log di accesso per un periodo di tempo non inferiore a sei mesi.

A ciò segue che non dovrà più essere posta come condizione all'emanazione del provvedimento autorizzativo, l'utilizzo del sistema della *"doppia chiave fisica o logica"*.

L'Ispettorato ha infine approfondito il tema dell'utilizzo di dispositivi e tecnologie per la raccolta e il trattamento di dati biometrici, e cioè di quei sistemi informatici che hanno la funzionalità e lo scopo di identificare una persona sulla base di una o più caratteristiche biologiche quali, ad esempio l'analisi delle impronte digitali.

A tal riguardo l'INL ha precisato, richiamandosi al Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 280 del 2 dicembre 2014, che l'adozione di sistemi biometrici basati sull'elaborazione dell'impronta digitale o della topografia della mano può essere consentita per limitare l'accesso ad aree e locali ritenuti *"sensibili"* in cui è necessario assicurare elevati e specifici livelli

di sicurezza, oppure per consentire l'utilizzo di apparati e macchinari pericolosi ai soli soggetti qualificati e specificamente addetti alle attività.

Pertanto il sistema di riconoscimento biometrico installato sui macchinari con lo scopo di impedire l'utilizzo della macchina a soggetti non autorizzati e necessario per avviare il funzionamento della stessa, può essere considerato uno strumento indispensabile a "*rendere la prestazione lavorativa*" ai sensi dell'art. 4 della L. n. 300/1970. L'INL ritiene, pertanto, che per l'installazione di tale dispositivo si possa prescindere sia dall'accordo con le rappresentanze sindacali sia dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsto dalla legge.

## 2.4

### **Messaggio Inps n. 894 del 27 febbraio 2018: congedo padri lavoratori dipendenti per l'anno 2018**

L'Inps, con messaggio n. 894, ha fornito chiarimenti in merito al congedo obbligatorio e facoltativo per i lavoratori padri per l'anno 2018.

In particolare, per effetto della Legge di bilancio 2017, la durata del congedo obbligatorio per il padre è aumentata, per l'anno 2018, a quattro giorni, da fruire entro i cinque mesi di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento).

Inoltre la suddetta Legge di bilancio ha ripristinato, per il 2018, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Infine l'Inps ha specificato che per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno solare 2017, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a due soli giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2018.

## GIURISPRUDENZA

### 3.1

#### **Sentenza Corte di Cassazione n. 2774 del 5 febbraio 2018: il contratto a termine deve essere firmato dal dipendente**

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 2774, ha stabilito la necessità del rispetto della forma scritta ai fini del riconoscimento della legittimità del contratto a termine. Infatti, essendo la forma scritta richiesta *ad substantiam* (ossia per la validità dell'atto), non è sufficiente consegnare al lavoratore il contratto sottoscritto dal solo datore di lavoro, in quanto *"la consegna in questione non è suscettibile di esprimere inequivocabilmente una accettazione (peraltro irrilevante ove manifestata per fatti concludenti) della natura limitata del rapporto, ma, plausibilmente, la semplice volontà del lavoratore di essere parte di un contratto di lavoro"*.

### 3.2

#### **Sentenza Corte di Giustizia dell'Unione Europea Causa C-359/16: il certificato di previdenza può essere ignorato se ottenuto in modo fraudolento**

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha stabilito che il giudice nazionale può ignorare il certificato di previdenza sociale emesso da un altro Stato se, nell'ambito di un'inchiesta giudiziaria, emerge che i certificati sono stati ottenuti in modo fraudolento e se l'ente del Paese *"distaccante"* non ha riesaminato la correttezza del rilascio dei suddetti certificati.

La decisione della Corte riguarda il caso di un'impresa edilizia belga che affidava tutti i suoi cantieri, mediante subappalto, a imprese bulgare che distaccavano in Belgio lavoratori in possesso di certificati E101 o A1, rilasciati dall'istituzione designata dalla competente autorità bulgara.

In tali casi, per evitare che un'impresa con sede nel territorio di uno Stato membro sia costretta a iscrivere i suoi dipendenti, normalmente soggetti alla normativa previdenziale di tale Stato membro, al regime previdenziale di un altro Stato membro nel quale siano inviati per svolgere lavori di durata limitata nel tempo, l'articolo 14, punto 1, lettera a), del regolamento n. 1408/71 consente all'impresa di mantenere i propri dipendenti iscritti al regime previdenziale del primo Stato membro.

Pertanto i lavoratori bulgari non pagavano i contributi previdenziali in Belgio, in quanto erano in possesso dei certificati attestanti l'iscrizione al regime previdenziale bulgaro rilasciati dalla competente autorità bulgara. Tuttavia, una volta accertato che le imprese bulgare non esercitavano alcuna attività significativa in Bulgaria, l'ispettorato sociale belga ha presentato all'autorità bulgara una domanda motivata di riesame o di revoca dei certificati E101 o A1 rilasciati ai lavoratori distaccati, alla quale l'autorità bulgara ha risposto affermando che le imprese in questione soddisfacevano i requisiti del distacco dal punto di vista amministrativo.

La Corte di Cassazione belga ha così chiesto alla Corte di Giustizia se un certificato E 101 possa essere annullato o ignorato da un giudice diverso da quello dello Stato membro di provenienza, qualora i fatti sottoposti al suo giudizio consentano di stabilire che il certificato è stato ottenuto o invocato in modo fraudolento. L'orientamento espresso dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea sull'interpretazione della relativa normativa è che, se l'istituzione dello Stato membro nel quale i lavoratori sono stati distaccati *"abbia investito l'istituzione che ha emesso certificati E 101 di una domanda di riesame e di revoca degli stessi, sulla scorta di elementi raccolti nell'ambito di un'inchiesta giudiziaria dalla quale è emerso che tali certificati sono stati ottenuti o invocati in modo fraudolento, e l'istituzione emittente non abbia tenuto conto di tali elementi ai fini del riesame della correttezza del rilascio dei suddetti certificati, il giudice nazionale può, nell'ambito di un procedimento promosso contro persone sospettate di aver fatto ricorso a lavoratori distaccati servendosi di tali certificati, ignorare questi ultimi se – sulla base di detti elementi e in osservanza delle garanzie inerenti al diritto a un equo processo che devono essere accordate a tali persone – constati l'esistenza di una tale frode"*.

### 3.3

#### **Sentenza Corte di Cassazione n. 4069 del 20 febbraio 2018: tre giorni di permesso ex L. 104 anche per i lavoratori *part-time***

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 4069, relativamente ai permessi ex L. 104/1992 nel caso di una dipendente con orario part-time verticale dalle 8:30 alle 14:30 dal lunedì al giovedì, ha ribadito la non riproporzione dei 3 giorni di permesso mensile.

In particolare, dopo aver ricordato che l'interesse primario protetto della norma in questione è quello di assicurare in via prioritaria la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile, trattandosi di una misura destinata alla tutela della salute psico-fisica del disabile quale diritto fondamentale dell'individuo, che

rientra tra i diritti inviolabili che la Repubblica riconosce e garantisce all'uomo, ha richiamato il criterio già affermato in un precedente della Corte, secondo il quale, nell'ottica di una distribuzione in misura paritaria tra datore di lavoro e lavoratore degli oneri e dei sacrifici connessi all'adozione del rapporto di lavoro part time verticale, "*valutate le opposte esigenze, appare ragionevole distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro part time sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, da quello in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiori, o addirittura limitata solo ad alcuni periodi nell'anno e riconoscere, solo nel primo caso, stante la pregnanza degli interessi coinvolti e l'esigenza di effettività di tutela del disabile, il diritto alla integrale fruizione dei permessi in oggetto*".

### 3.4

**Il giudice è tenuto a verificare se alcuni dei comportamenti subiti dal dipendente sono da ricondursi ad un inadempimento del datore di lavoro, anche se non è integrata la fattispecie del *mobbing* per carenza dell'intento persecutorio – Corte di Cassazione, sez. lav. No. 3871/2018**

Con la sentenza in commento la Corte di Cassazione ha affermato che, laddove venga accertato che le condotte denunciate dal lavoratore non integrano gli estremi del *mobbing* per carenza di un comune intento persecutorio, il giudice del merito deve verificare se le condotte denunciate, singolarmente considerate, integrino comunque una violazione del datore di lavoro dell'obbligo di tutela della salute e sicurezza dei propri dipendenti.

Tale analisi muove dalla denuncia di una lavoratrice che, avendo richiesto la corresponsione del risarcimento per il danno alla salute patito e imputabile a condotte mobbizzanti subite sul luogo di lavoro, non aveva, tuttavia, provato l'intento persecutorio del datore di lavoro e dei colleghi, che, come noto, costituisce un requisito imprescindibile affinché si possa ritenere configurata la fattispecie del *mobbing*.

Al riguardo la Corte Suprema ha ribadito che è necessaria l'esistenza dei seguenti requisiti ai fini della configurabilità del *mobbing*:

- a) la molteplicità di comportamenti a carattere persecutorio, i quali, seppure leciti se considerati singolarmente, si rivelino illeciti nella loro complessità qualora risultino essere stati posti in essere in modo mirato, sistematico e prolungato contro il dipendente, con intento vessatorio;
- b) l'evento lesivo della salute o della personalità del lavoratore;

- c) il nesso eziologico tra la condotta del datore di lavoro e/o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
- d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

La Corte ha inoltre affermato che, anche nel caso in cui il lavoratore non fosse in grado di provare che l'intento persecutorio unitario era sotteso a tutti gli episodi denunciati, al fine di accertare l'esistenza di una condotta di *mobbing* e dunque riconoscere il diritto del lavoratore al risarcimento del danno alla propria integrità psico-fisica patito in conseguenza, il giudice di merito è comunque tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati siano in ogni modo ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro.

### 3.5

**Grava sul lavoratore l'onore di provare il raggiungimento degli obiettivi che, secondo i principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, avrebbero dovuto essergli ragionevolmente assegnati dal datore di lavoro – Corte d'Appello di Milano, sez. lav. No. 1721/2017**

Con la sentenza in epigrafe la Corte d'Appello di Milano affronta il tema della mancata fissazione di obiettivi da parte del datore di lavoro, al raggiungimento dei quali il lavoratore avrebbe avuto diritto alla corresponsione di un premio di risultato.

Secondo i Giudici di gravame, la mancata fissazione di obiettivi nelle forme pattuite con il contratto di assunzione configura un inadempimento contrattuale da parte del datore di lavoro. Tuttavia tale mancanza risulta estranea al meccanismo di finzione previsto dall'art. 1359 Cod. Civ., secondo il quale *"la condizione [il raggiungimento degli obiettivi N.d.R.] si considera avverata qualora sia mancata per causa imputabile alla parte che aveva interesse contrario all'avveramento di essa"* e del quale, nel caso di specie, il lavoratore richiedeva l'applicazione.

La Corte d'Appello ha infatti giudicato che l'applicabilità dell'art. 1359 Cod. Civ. sia invocabile esclusivamente in presenza di *"un evento futuro ed incerto dall'avveramento del quale viene fatta dipendere l'efficacia del negozio giuridico"*. Tuttavia la fattispecie di cui è causa riguarda il diverso caso di un'obbligazione contrattuale (la fissazione di obiettivi) accessoria e strumentale alla corresponsione del premio annuale e, pertanto, relativa ad un momento logicamente antecedente all'attivazione del meccanismo di finzione di cui all'art. 1359 Cod. Civ.



## GIURISPRUDENZA

I giudici hanno precisato infatti che tale norma può essere invocata solo nel caso in cui, *una volta assegnati gli obiettivi*, il datore di lavoro ponga in essere condotte fraudolente dirette ad impedire al lavoratore di raggiungere i risultati previsti, ad esempio, non accettando determinati ordini nel caso di obiettivi relativi al volume di vendite. La Corte d'Appello ha ritenuto che, in tal caso, spetti al lavoratore provare sia l'interesse del datore di lavoro al non raggiungimento degli obiettivi (da quest'ultimo fissati) sia che gli obiettivi sarebbero stati raggiunti se non vi fosse stata la condotta fraudolenta del datore di lavoro.

Con la sentenza in commento i Giudici hanno affermato inoltre che, in caso di totale mancata assegnazione degli obiettivi, al fine del riconoscimento del premio, spetterà comunque al lavoratore provare in giudizio il raggiungimento di quegli obiettivi che, in un'ottica di continuità con gli obiettivi fissati in precedenza e in relazione alle potenzialità aziendali, nonché alle situazioni contingenti nel mercato, avrebbero dovuto essergli ragionevolmente assegnati dal datore di lavoro.

## LABOUR NEWSLETTER | FEBBRAIO 2018

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 28 FEBBRAIO 2018.  
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](mailto:UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM)