

Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

LABOUR

NEWSLETTER / MAGGIO 2018

 PIROLAPENNUTOZEI.IT
 PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI
 @STUDIO_PIROLA
 PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

NORMATIVA

- 1.1** 4
Approvato il decreto relativo alla tutela del lavoro nell'ambito delle imprese sequestrate e confiscate - Consiglio dei Ministri seduta n. 84 del 16 maggio 2018
- 1.2** 5
"Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile" – Decreto Ministeriale 3 maggio 2018

PRASSI

- 2.1** 6
Consentito lo svolgimento dell'attività lavorativa nelle more del rilascio del permesso di soggiorno per motivi familiari – Nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 4079 del 7 maggio 2018
- 2.2** 6
Nel caso di assunzioni in somministrazione l'incremento occupazionale va riferito all'impresa utilizzatrice per la fruizione degli incentivi – Interpello Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 3 del 29 maggio 2018
- 2.3** 7
Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato - Inps circolare n. 69 dell'11 maggio 2018

GIURISPRUDENZA

- 3.1** 9
Non è necessaria una sorveglianza assidua per il lavoratore esperto – Sentenza Corte di Appello di Palermo n. 225 del 6 aprile 2018

3.2	10
Non è dipendente il Direttore Generale non sottoposto al potere direttivo del datore di lavoro – Sentenza Corte di Cassazione n. 12335 del 18 maggio 2018	
3.3	10
Legittimo controllo dei pc a fini disciplinari - Corte di Cassazione 28 maggio 2018, n. 13266	

NORMATIVA

1.1

Approvato il decreto relativo alla tutela del lavoro nell'ambito delle imprese sequestrate e confiscate - Consiglio dei Ministri seduta n. 84 del 16 maggio 2018

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 16 maggio 2018, ha approvato il decreto che introduce disposizioni per la tutela del lavoro nelle imprese sequestrate e confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria, favorendo l'emersione del lavoro irregolare, nonché il contrasto dell'intermediazione illecita e dello sfruttamento del lavoro e consentendo, ove necessario, l'accesso all'integrazione salariale e agli ammortizzatori sociali.

Le nuove disposizioni, specifica il comunicato stampa del Consiglio dei Ministri, sono volte a sostenere la continuazione o la ripresa dell'attività delle imprese sequestrate e confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria, con l'obiettivo di contrastare la presenza delle organizzazioni criminali nel tessuto economico e di offrire un'opportunità concreta di lavoro, nonché di favorire il mantenimento e lo sviluppo delle professionalità acquisite, evitando che aziende sequestrate e confiscate alla criminalità organizzata siano destinate a fallire.

In particolare, il decreto introduce una serie di misure di sostegno:

- uno specifico trattamento di sostegno al reddito dei lavoratori che non possono fruire degli ammortizzatori sociali ordinari, pari al trattamento straordinario di integrazione salariale, per la durata massima di 12 mesi nel triennio;
- una indennità mensile per i lavoratori che non possono fruire della NaSpl, per la durata di quattro mesi e pari alla metà dell'importo massimo mensile della indennità di disoccupazione;
- l'estensione delle misure di agevolazione per le imprese, previste dalla legge n. 208 del 2015.

Il decreto introduce poi specifiche regole per le imprese sequestrate e confiscate in materia di Documento unico di regolarità contributiva (DURC) e di opponibilità dei provvedimenti sanzionatori in materia di lavoro e di legislazione sociale.

1.2

“Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile” – Decreto Ministeriale 3 maggio 2018

Con il decreto ministeriale del 3 maggio 2018, il Ministero del lavoro ha fornito specifiche indicazioni sulla nuova procedura da seguire per la redazione e trasmissione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell’art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

Il Ministero ha fissato al 30 giugno 2018 il nuovo termine per poter trasmettere, obbligatoriamente attraverso il canale telematico, il rapporto biennale 2016/2017 sulla situazione del personale.

I soggetti obbligati alla redazione del suddetto rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile sono le aziende pubbliche e private che occupano più di 100 dipendenti. Tale documento deve essere redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, che in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 100 dipendenti e deve contenere le informazioni relative a ognuna delle professioni, allo stato delle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all’intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, nonché alla retribuzione effettivamente corrisposta.

Il rapporto deve essere trasmesso telematicamente attraverso l’apposito applicativo messo a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a tal fine. Nelle regioni dove sono già previste apposite procedure telematiche per effettuare l’adempimento, restano valide, per il biennio 2016-2017, anche le modalità e le scadenze in essere e i dati raccolti saranno successivamente recuperati per consentire il monitoraggio completo a livello nazionale.

La mancata trasmissione comporta l’applicazione di sanzioni amministrative e, nei casi più gravi, può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti.

PRASSI

2.1

Consentito lo svolgimento dell'attività lavorativa nelle more del rilascio del permesso di soggiorno per motivi familiari – Nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 4079 del 7 maggio 2018

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 4079, ha fornito chiarimenti circa la possibilità, per i cittadini stranieri, di svolgere attività lavorativa nelle more del rilascio del permesso di soggiorno per motivi familiari.

In particolare l'Ispettorato, tenuto conto del fatto che il permesso di soggiorno per motivi familiari consente allo straniero di svolgere attività lavorativa sul territorio italiano fino alla scadenza, senza la necessità di ottenere anche un permesso per lavoro subordinato, ha ritenuto di applicare anche a tale permesso la disposizione del Testo Unico sull'Immigrazione relativa alle more del rilascio del permesso per lavoro subordinato.

Pertanto i soggetti richiedenti permesso di soggiorno per motivi familiari possono iniziare a svolgere attività lavorativa, nel rispetto degli obblighi e condizioni previsti dalla normativa vigente, avvalendosi ai fini della prova del regolare soggiorno sul territorio dello Stato e della possibilità di instaurare un regolare rapporto di lavoro, della semplice ricevuta postale attestante la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno per motivi familiari.

2.2

Nel caso di assunzioni in somministrazione l'incremento occupazionale va riferito all'impresa utilizzatrice per la fruizione degli incentivi – Interpello Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 3 del 29 maggio 2018

A seguito dell'istanza di interpello, formulata dall'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro, con la quale veniva chiesto se la condizione dell'incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata dovesse essere riferita all'impresa utilizzatrice ovvero all'Agenzia per il lavoro in caso di assunzione di lavoratori in somministrazione, il Ministero del Lavoro ha precisato che *"in caso di assunzione di un lavoratore in somministrazione, la condizione dell'incremento occupazionale netto sulla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti sia riferita all'impresa utilizzatrice, al fine*

di ottenere i benefici economici legati all'assunzione e sempre che ricorrano i requisiti stabiliti dalle specifiche normative per la fruibilità degli incentivi".

2.3

Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato - Inps circolare n. 69 dell'11 maggio 2018

Con la circolare in commento, l'INPS impartisce istruzioni operative in merito alle previsioni di cui agli articoli 1, 14 e 15 della legge 22 maggio 2017, n. 81, che hanno esteso ai lavoratori autonomi alcune tutele in materia di gravidanza, malattia e infortunio previste in materia di collaborazioni coordinate e continuative.

In particolare, l'articolo 1 della citata legge n. 81/2017 prevede che tale normativa si applica ai rapporti di lavoro autonomo di cui al Titolo III, libro V, del Codice Civile, ovvero:

- alle prestazioni lavorative da lavoro autonomo ai sensi dall'articolo 2222 c.c., cioè quei rapporti nei quali il soggetto si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti di un committente;
- alle professioni intellettuali (art. 2229 c.c.);
- alle prestazioni d'opera intellettuale (art. 2230 c.c.);
- ai rapporti destinatari di disciplina speciale.

Sono invece espressamente esclusi dall'ambito di applicazione della norma in esame (comma 2 del citato articolo 1) gli imprenditori, compresi i "piccoli imprenditori".

Rientrano invece nell'ambito di applicazione della citata legge le professioni intellettuali "regolamentate", per le quali è prevista l'iscrizione ad un albo, e le professioni intellettuali "non regolamentate".

L'articolo 15, comma 1, della legge in commento ha modificato l'articolo 409, n. 3, c.p.c. relativamente alla nozione giuslavoristica di collaborazione coordinata e continuativa, precisando che la collaborazione deve intendersi coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il prestatore organizza in modo autonomo l'attività lavorativa. La circolare in esame precisa inoltre che, sotto il profilo fiscale e previdenziale, la nozione di collaborazione coordinata e continuativa

non è stata modificata, rimanendo applicabili le disposizioni di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/95, relative alla istituzione della Gestione separata, e all'articolo 50, comma 1, lett. *c-bis*, del Testo Unico delle imposte sui redditi (D.P.R. n. 917/1986).

La circolare INPS ricorda inoltre che la Legge 81/2017 ha previsto diverse tutele previdenziali a favore di tutti i lavoratori non legati da un vincolo di subordinazione e la cui attività, anche se svolta in modo continuativo presso un committente, è autonoma e non organizzata in forma di impresa. In particolare, sono state introdotte le seguenti tutele:

- ampliamento dei requisiti contributivi per l'accesso all'indennità di disoccupazione (c.d. *Dis-coll*) ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e ai dottorandi di ricerca e assegnisti;
- disposizioni in materia di trattamento economico per congedo parentale, riconosciuto per un periodo massimo pari a sei mesi complessivi in favore degli iscritti alla Gestione separata (non titolari di pensione o assicurati presso altra contribuzione previdenziale obbligatoria);
- modifica della previsione dell'astensione obbligatoria di maternità di cui al Testo Unico sulla Maternità, che è estesa anche alle lavoratrici autonome iscritte alla gestione separata;
- sospensione, senza diritto al corrispettivo, del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, nonché, in caso di maternità, possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 4, comma 5, del Testo Unico di cui al D.lgs. n. 151/2001.

Infine, è stata prevista la possibilità di sospendere il versamento dei contributi in caso di malattia o infortunio grave. Ai sensi dell'articolo 14 della legge n. 81/2017, la sospensione del versamento contributivo opera per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino ad un massimo di due anni. Al termine della sospensione, il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

GIURISPRUDENZA

3.1

Non è necessaria una sorveglianza assidua per il lavoratore esperto – Sentenza Corte di Appello di Palermo n. 225 del 6 aprile 2018

La Corte di Appello di Palermo, con sentenza depositata il 6 aprile, ha stabilito che, in caso di lavoratore di indubbia professionalità e con specifiche conoscenze dei sistemi di sicurezza, il datore di lavoro non è tenuto ad un'assidua sorveglianza.

In particolare il lavoratore, ferito a un occhio mentre utilizzava un decespugliatore, aveva dedotto la responsabilità datoriale per avere dovuto operare in assenza di dispositivi di protezione individuale, che non erano stati forniti, e mediante l'uso di un decespugliatore *"privo di regolare carter di protezione, ovvero lo stesso era danneggiato e non funzionante"*.

La Corte di Appello, esclusa per carenza di prova la responsabilità del datore per avere fornito uno strumento di lavoro inadeguato e pericoloso, ha considerato il fatto che *"il lavoratore era esperto nell'uso del decespugliatore, avendo lavorato per la ditta da almeno 4 anni, e aveva ricevuto la formazione necessaria per conoscere i rischi connessi al suo uso"*. Inoltre il lavoratore *"era stato nominato responsabile dei lavoratori per la sicurezza, ciò che aumenta il suo grado di consapevolezza dei pericoli insiti nelle mansioni svolte e del doveroso uso dei presidi individuali di protezione forniti dal datore"*.

Infine la Corte di Appello, citando un orientamento già espresso dalla Corte di Cassazione, ha precisato che *"l'onere del datore di lavoro di provare di avere fatto tutto il possibile per evitare il danno è assolto con la dimostrazione che il lavoratore preposto ad una determinata operazione sia un soggetto di indubbia professionalità e con specifiche conoscenze dei sistemi di sicurezza, sì da non rendersi necessaria una sorveglianza assidua da parte del datore di lavoro o di altri dipendenti"*.

3.2

Non è dipendente il Direttore Generale non sottoposto al potere direttivo del datore di lavoro – Sentenza Corte di Cassazione n. 12335 del 18 maggio 2018

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 12335, si è pronunciata sul ricorso presentato da un manager finalizzato al riconoscimento della natura subordinata del proprio rapporto di lavoro svolto tramite contratti di collaborazione e consulenza, precisando che non è un lavoratore subordinato, ma autonomo, il Direttore Generale non assoggettato al potere di controllo, comando o disciplina da parte di alcun organo societario.

In particolare la Corte di Cassazione ha specificato che *"l'elemento indefettibile del rapporto di lavoro subordinato - e criterio distintivo nel contempo rispetto a quello autonomo - è la subordinazione, intesa come vincolo di soggezione personale del prestatore al potere direttivo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e non già soltanto al loro risultato, mentre hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria altri elementi del rapporto di lavoro (quali ad esempio la collaborazione, l'osservanza di un determinato orario di lavoro, la continuità della prestazione lavorativa, l'inserimento della prestazione lavorativa nella organizzazione aziendale e il coordinamento con l'attività imprenditoriale, l'assenza di rischio per il lavoratore e la forma della retribuzione)".*

3.3

Legittimo controllo dei pc a fini disciplinari - Corte di Cassazione 28 maggio 2018, n. 13266

"In tema di diritti del lavoratore, esorbita dal campo di applicazione delle garanzie previste dall'art. 4 della L. 20 maggio 1970, n. 300, il caso in cui il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine azienda, ovvero dopo l'attuazione del comportamento addebitato al dipendente, quando siano emersi elementi di fatto tali da raccomandare l'avvio di un'indagine retrospettiva, così da prescindere dalla pura e semplice sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa degli addetti, diretta ad accertare la perpetrazione di eventuali comportamenti illeciti dagli stessi posti in essere".

Con la sentenza indicata in epigrafe la Suprema Corte ha ribadito il noto principio giurisprudenziale secondo cui non configurano controlli a distanza ai sensi dell'articolo 4 della Legge n. 300/70 le verifiche

del datore di lavoro in merito al pc in uso ad un lavoratore, ove tali verifiche siano state effettuate ex post, tramite il tracciamento informatico, e siano volte ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore, aventi un effetto lesivo sul patrimonio aziendale e sull'immagine dell'impresa.

Il caso esaminato dalla Suprema Corte riguarda il licenziamento disciplinare intimato da una società a seguito di controlli a ritroso effettuati sul pc dato in dotazione ad un dipendente, che aveva utilizzato tale strumento in maniera continuativa per finalità extra lavorative. La società, avendo il concreto sospetto che il bene aziendale fosse utilizzato dal dipendente per finalità extra lavorative (in quanto lo stesso era stato sorpreso a giocare a *Free-Cell* dal direttore tecnico), aveva avviato una mirata verifica informatica, all'esito della quale aveva accertato l'illecito comportamento del dipendente.

Secondo la Suprema Corte nel caso di specie la raccolta dei dati è avvenuta correttamente, poiché il datore di lavoro aveva posto in essere le verifiche dirette ad accertare comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale soltanto dopo che il lavoratore aveva commesso i fatti addebitatigli, ed allorché erano emersi elementi di fatto tali da raccomandare l'avvio di un'indagine retrospettiva *"così da prescindere dalla pura e semplice sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa degli addetti, invece diretta ad accertare la perpetrazione di eventuali comportamenti illeciti (poi effettivamente riscontrati) dagli stessi posti in essere (Cass. 27 maggio 2015, n. 10955)"*.

Ricorda la Suprema Corte che l'applicazione della normativa dei controlli a distanza - diretta a limitare le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro lesive, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera della persona, della dignità e della riservatezza del lavoratore - è esclusa quando *"i comportamenti illeciti dei lavoratori non riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, ma piuttosto la tutela di beni estranei al rapporto stesso, secondo un non sempre agevole bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle irrinunciabili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, con un contemperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto"*.

Come precisato dalla Suprema Corte, nell'uso degli strumenti di controllo il giudice deve bilanciare l'esigenza datoriale di protezione degli interessi e dei beni aziendali con la tutela della riservatezza e della dignità del lavoratore, essendo richiesta una informazione al dipendente in merito al possibile controllo delle sue comunicazioni. Di conseguenza, se i dati personali relativi alla navigazione in internet o alla



GIURISPRUDENZA

posta elettronica, nonché quelli relativi al traffico telefonico, sono estratti al fine di tutelare un bene aziendale (immagine dell'impresa, patrimonio, ecc.), gli stessi possono essere utilizzati legittimamente in una procedura disciplinare.

In applicazione dei suddetti principi, la Cassazione ha ritenuto esclusa la violazione delle garanzie previste dall'art. 4 della legge 300/1970, confermando la legittimità del licenziamento disciplinare irrogato al dipendente.

LABOUR NEWSLETTER | MAGGIO 2018

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 31 MAGGIO 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