



NORMATIVA

Reddito di cittadinanza: destinatari, requisiti ed esclusioni

GIURISPRUDENZA

Cassazione: nel licenziamento orale l'onere di provare la causa di cessazione del rapporto è ripartito tra datore e lavoratore

Corte Costituzionale: illegittima la predeterminazione dell'indennizzo dovuto in caso di licenziamento ingiustificato per i lavoratori assunti in forza di un contratto di lavoro c.d. "a tutele crescenti"

Corte d'Appello di Messina: rifiutarsi di svolgere la propria prestazione presso la sede di distacco è motivo di licenziamento legittimo

Cassazione: determinati i presupposti della responsabilità penale del datore di lavoro in caso di infortunio sul lavoro

Cassazione: legittimo il licenziamento per giusta causa intimato in base a condotte extralavorative precedenti l'assunzione

APPROFONDIMENTO

Privacy by Design: le reali influenze del Regolamento UE 679/2016 sulle dinamiche del rapporto di lavoro

REDDITO DI CITTADINANZA: DESTINATARI, REQUISITI ED ESCLUSIONI

L'art. 1 del DL n. 4/2019 prevede l'istituzione del Reddito di cittadinanza (di seguito "Rdc"), una prestazione assistenziale e misura di politica attiva volta al contrasto della povertà, della disuguaglianza e dell'esclusione sociale, diretta all'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti in possesso di determinati requisiti ed in base a specifiche condizioni.

I destinatari del Rdc non sono solo singole persone fisiche ma anche nuclei familiari che presentino condizioni reddituali tali da rientrare nel novero degli aventi diritto. Le seguenti tabelle mirano a esplicitare schematicamente i requisiti e gli importi previsti dalla normativa.

Requisiti soggettivi relativi a cittadinanza, residenza e soggiorno

**Componente
richiedente**

- 1) In alternativa:
 - Cittadinanza italiana o di Paese membro UE del componente richiedente oppure
 - Cittadinanza di un Paese terzo con permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo oppure
 - Diritto di soggiorno o diritto di soggiorno permanente di un familiare del richiedente
- 2) residenza in Italia per almeno 10 anni, di cui ultimi 2 in modo continuativo

Requisiti reddituali e patrimoniali

**Nucleo
familiare**

- 1) ISEE inferiore a 9.360 euro;
- 2) Patrimonio immobiliare (esclusa casa di abitazione) non superiore a 30.000 euro;
- 3) Patrimonio mobiliare non superiore a 6.000 euro + 2.000 euro per ogni ulteriore componente il nucleo familiare,
Massimali
10.000 euro + 1.000 euro per ogni figlio successivo al secondo
+ 5.000 euro per ogni componente con disabilità
- 4) Reddito familiare
 - a. inferiore a 6.000 euro annui moltiplicato per il parametro di equivalenza predeterminato
 - b. inferiore a 7.560 euro per la Pensione di cittadinanza*
 - c. inferiore a 9.360 euro in caso di residenza in abitazione in locazione

*misura di contrasto alla povertà di persone anziane per nuclei familiari composti da almeno un componente con età uguale o superiore a 67 anni.

Requisiti relativi al godimento di beni durevoli

**Ciascun
componente
il nucleo
familiare**

- Non deve essere intestatario di veicoli o avere la piena disponibilità di
- veicoli immatricolati per la prima volta nei 6 mesi antecedenti la richiesta o veicoli con cilindrata superiore a 1.600 cc o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc, immatricolati per la prima volta nei 2 anni precedenti la richiesta
 - Navi e imbarcazioni da diporto

Il calcolo dell'importo avviene moltiplicando l'importo mensile, basato sull'imposto annuale, per il parametro della scala di equivalenza.

Componenti	Parametro della scala di equivalenza
1° componente del nucleo familiare	1
Ogni ulteriore componente maggiorenne	0.4
Ogni ulteriore componente minorenni	0.2
Valore massimo complessivo	2.1

Componente	Imposto annuale	Importo mensile
Integrazione del reddito	Max 6.000 euro	Max 500 euro
Contributo per affitto	Max 3.360 euro	Max 280 euro
Contributo per mutuo	Max 1.800 euro	Rata mensile del mutuo, fino a 150 euro

Ad esempio:

Se il nucleo si compone di un unico componente, supponendo che il tale abbia diritto ad ottenere un'integrazione reddituale di 500 euro e di un contributo per affitto pari a 280 euro, riceverà un reddito di cittadinanza pari a 780 euro mensili:

[500 + 280 (x il parametro della scala di equivalenza che in questo caso è 1) = 780].

Presentazione della domanda ed erogazione del reddito

Per l'ottenimento del Rdc, il soggetto interessato ha l'onere di presentare la propria domanda tramite il modulo predisposto dall'INPS,

alternativamente

- recandosi presso le Poste Italiane
- presentando una richiesta in modalità telematica
- presentando la domanda presso i CAF convenzionati con l'INPS a tal fine

Indipendentemente dal luogo in cui verrà presentata la domanda, l'ente competente a riconoscere il beneficio risulta comunque essere l'INPS, il quale, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti, stabilisce se il richiedente possa o non possa riceverlo. In caso affermativo, il beneficiario otterrà l'erogazione del Rdc entro la fine del mese successivo a quello in cui ha presentato la richiesta.

La durata è prevista per tutto il tempo in cui perdurino i requisiti e, in ogni caso, fino ad un periodo massimo di 18 mesi consecutivi. Terminati i 18 mesi, qualora il soggetto risulti ancora titolare dei requisiti, potrà essere presentata una nuova domanda solo a seguito di una sospensione all'erogazione della durata di un mese.

Il Rdc è compatibile con un eventuale reddito derivante da nuovo rapporto di lavoro?

In altre parole: cosa accade se uno o più componenti del nucleo familiare inizino una nuova attività lavorativa autonoma o subordinata dopo la richiesta e l'ottenimento del Rdc?

- In caso di **lavoro subordinato**, il reddito derivante viene computato per l'80% per la determinazione dell'importo del beneficio, a partire dal mese successivo a quello in cui è avvenuta la modifica dello status occupazionale;
- In caso di **lavoro autonomo**, la comunicazione del relativo reddito (calcolato secondo il *principio di cassa*) dovrà avvenire entro il quindicesimo giorno successivo al termine di ciascun trimestre dell'anno. L'importo del Rdc non subirà variazioni per le prime due mensilità successive all'inizio della nuova attività di lavoro autonomo.

Risulta pacifico che, in ambedue i casi, l'INPS dovrà essere avvertito dell'inizio della nuova attività entro un mese dal suo inizio.

CASSAZIONE: NEL LICENZIAMENTO ORALE L'ONERE DI PROVARE LA CAUSA DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO È RIPARTITO TRA DATORE E LAVORATORE

Con sentenza n. **3822/2019**, la Corte di Cassazione è intervenuta portando chiarezza sul tema del **licenziamento orale**.

La Corte, dopo aver affermato il principio di diritto secondo il quale *“il lavoratore subordinato che impugni un licenziamento allegando che è stato intimato senza l'osservanza della forma prescritta ha l'onere di provare, quale fatto costitutivo della sua domanda, che la risoluzione del rapporto di lavoro è ascrivibile alla volontà del datore di lavoro, anche se manifestata con comportamenti concludenti; la mera cessazione nell'esecuzione delle prestazioni non è circostanza di per sé sola idonea a fornire tale prova”* ha stabilito che nei casi di incertezza circa la causa della fine del rapporto, vige l'antica regola *“verba volant scripta manent”* in base alla quale se il lavoratore non fornisce la prova circa la volontà del datore di recedere dal rapporto, non è possibile annoverare l'interruzione delle prestazioni entro i confini del licenziamento verbale in quanto potrebbe anche essere conseguenza di dimissioni.

Afferma inoltre la Corte che, nel caso opposto – in cui ad essere state espresse verbalmente siano state proprio le dimissioni del lavoratore – il giudice dovrà operare una meticolosa ricostruzione dei fatti e avvalersi, se necessario, di poteri istruttori d'ufficio come previsto dall'art 421 c.p.c..

[torna su](#)

CORTE COSTITUZIONALE: ILLEGITTIMA LA PREDETERMINAZIONE DELL'INDENNIZZO DOVUTO IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO PER I LAVORATORI ASSUNTI IN FORZA DI UN CONTRATTO DI LAVORO C.D. “A TUTELE CRESCENTI”

La Corte Costituzionale, dopo aver dichiarato **illegittimo l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015** sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (dove determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato), ha recentemente depositato il testo delle **motivazioni** a sostegno della pronuncia.

Prevedere un'indennità crescente per la sola anzianità di servizio del lavoratore risulta, secondo la Corte, oltre che contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza, anche contrastante con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 2 e 35 della Costituzione.

Nella motivazione viene illustrato che *“nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio (...) nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti).”*

Il giudice dovrà, conformandosi alla soluzione adottata, predisporre in base ad una valutazione svolta caso per caso in ipotesi di licenziamento illegittimo nelle aziende che, in termini di organico, superano i 15 dipendenti, la quantificazione di un'indennità compresa tra le 6 e le 16 mensilità alla luce dei seguenti criteri:

- *“numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell’impresa, all’anzianità di servizio del prestatore di lavoro al comportamento e alle condizioni delle parti”* (art. 8, L. 604/1966)
- *“numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell’attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti”* (art. 18, comma 5, L. 300/1970).

[torna su](#)

CORTE D’APPELLO DI MESSINA: RIFIUTARSI DI SVOLGERE LA PROPRIA PRESTAZIONE PRESSO LA SEDE DI DISTACCO È MOTIVO DI LICENZIAMENTO LEGITTIMO

Il fatto: un dipendente, dopo essere stato distaccato presso un unità produttiva diversa da quella di normale assegnazione – previa controfirma per “ricevuta e accettazione” della comunicazione relativa al distacco – al momento di prendere servizio presso la nuova sede, inizia ad assentarsi ingiustificatamente e assiduamente fino al momento in cui non gli viene intimato il licenziamento per assenza ingiustificata e insubordinazione.

Giunti in sede di giudizio, il tribunale di Messina dichiara legittimo il licenziamento. Il lavoratore reclamante, fondando le proprie doglianze sull’insussistenza delle ragioni organizzative e produttive che hanno indotto l’azienda a disporre il distacco (da lui qualificato al pari di un trasferimento persecutorio in quanto la decisione risulterebbe a suo dire lesiva del suo diritto ad assistere un familiare), propone ricorso presso la Corte d Appello.

Con sentenza in data **5 dicembre 2018**, la **Corte d’Appello di Messina** rigetta la domanda definendo non persecutorio e giustificato da crisi aziendale il provvedimento di distacco e, inoltre, in nessun modo assimilabile ad un trasferimento persecutorio; sottolinea poi che l’avvenuta controfirma da parte del lavoratore del verbale di accordo sindacale, il cui contenuto era prettamente fondato sulle ragioni inerenti al distacco, sia indice del fatto che il reclamante oltre che essere stato previamente informato, abbia espresso il suo consenso in sede di controfirma rendendo le sue doglianze totalmente ingiustificate.

[torna su](#)

CASSAZIONE: DETERMINATI I PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITÀ PENALE DEL DATORE DI LAVORO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO

Con sentenza n. **50000/2018** del **6 novembre 2018**, la Corte di Cassazione ha affrontato il tema della responsabilità penale del datore di lavoro in caso di infortunio sul lavoro.

Il fatto: un datore di lavoro è stato ritenuto penalmente responsabile per l'infortunio occorso ad un lavoratore (lesioni personali gravi, consistite in un'ustione di terzo grado alla gamba destra, da cui era derivata una malattia superiore a quaranta giorni).

La Suprema Corte ha riconfermato quanto già deciso dai giudici di seconde cure affermando che *“si condividono pienamente le considerazioni dei giudici del gravame secondo cui l'apposito ausilio predisposto dal datore di lavoro in ossequio agli obblighi imposti a suo carico dall'art. 2087 cod.civ, avrebbe potuto ben evitare l'evento dannoso; conseguenza non di un comportamento eccezionale e sconsiderato, ma solo dalla prevedibile negligenza data da inesperienza e imperizia in relazione alla specifica lavorazione posta in essere”*.

Ne discende che la violazione delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro abbiano aggravato la colpa già di per se determinata da condotte negligenti, imprudenti e imperite e nello specifico dalla mancata adozione di dispositivi antinfortunistici utili a prevenire il rischio di ustioni ai lavoratori.

Condannato il vice presidente del Consiglio di amministrazione della società – quale responsabile interno in ambito di sicurezza e igiene sul lavoro – per delitto di lesioni personali colpose subite dal dipendente.

[torna su](#)

CASSAZIONE: LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA INTIMATO IN BASE A CONDOTTE EXTRALAVORATIVE PRECEDENTI L'ASSUNZIONE

In base ad una recentissima sentenza la Cassazione ha stabilito che possono integrare giusta causa di licenziamento, anche condotte che ledono il vincolo fiduciario pur essendo **estranee al rapporto lavorativo in atto**, benché non attinenti alla vita privata del lavoratore e non necessariamente successive all'instaurazione del rapporto.

Perché la giusta causa possa essere invocata, tuttavia, è necessario che si tratti di comportamenti appresi dal datore **dopo** la conclusione del contratto e **incompatibili** con l'affidamento richiesto dalle mansioni assegnategli.

La corte illustra che *“le condotte extralavorative che possono assumere rilievo ai fini dell'integrazione della giusta causa afferiscono non alla sola vita privata in senso stretto bensì a tutti gli ambiti nei quali si esplica la personalità del lavoratore e non devono essere necessariamente successive all'instaurazione del rapporto, sempre che si tratti di comportamenti appresi dal datore dopo la conclusione del contratto e non compatibili con il grado di affidamento richiesto dalle mansioni assegnate al dipendente e dal ruolo da quest'ultimo rivestito nell'organizzazione aziendale*.

Nel caso di specie, i giudici hanno quindi ritenuto legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per fatti accaduti durante un precedente rapporto lavorativo: l'accesso abusivo al sistema informatico e varie infedeltà patrimoniali della cui portata complessiva il datore di lavoro era venuto a conoscenza solo dopo la seconda assunzione, hanno integrato la giusta causa.

[Per prendere visione della sentenza completa cliccare qui.](#)

[torna su](#)

PRIVACY BY DESIGN: LE REALI INFLUENZE DEL REGOLAMENTO UE 679/2016 SULLE DINAMICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

A seguito di un lungo iter di negoziati tra Consiglio e Parlamento Europeo è stato adottato il Regolamento UE 679/2016 (meglio noto come GDPR), entrato in vigore a partire da maggio dello scorso anno in abrogazione della previgente direttiva 95/46/CE. Promuovendo la protezione dei diritti fondamentali, il GDPR supporta e regolarizza alcune procedure legali aziendali al fine di creare un ambiente di lavoro equilibrato e conforme alle nuove norme per la tutela dei lavoratori.

L'utilizzo di dati personali da parte delle aziende è un fattore chiave per la crescita economica: porta all'efficienza e stimola l'innovazione nel mondo del business. Tuttavia, maggiore è l'innovazione più sono i nuovi settori che necessitano regolamentazione e supervisione al fine di impedire l'uso improprio dei dati delle persone e di creare sicurezza durante la partecipazione ai processi economici.

*

Il concetto di Privacy by Design, è antecedente al nuovo regolamento e risale al 2010 quando, durante una conferenza mondiale dei Garanti Privacy, fu coniata questa definizione in riferimento a:

- **prevenzione non correzione**, ciò significa che la valutazione dei problemi deve avvenire nella fase di progettazione, e l'applicativo deve prevenire il verificarsi dei rischi;
- **privacy come impostazione di default**;
- **sicurezza durante tutto il ciclo del prodotto o servizio**;
- **visibilità e trasparenza del trattamento**, ciò significa che tutte le fasi operative devono essere trasparenti in modo che sia verificabile la tutela dei dati;
- **centralità dell'utente**, quindi rispetto dei diritti, tempestive e chiare risposte alle sue richieste di accesso.

Soffermandoci sul binomio *privacy-rapporti di lavoro* è determinante verificare come gli strumenti di lavoro e di controllo abbiano inciso sulle dinamiche che interessano i lavoratori.

Si parla di strumenti di lavoro e strumenti di controllo per distinguere le macro-categorie di riferimento ricomprendenti strumenti d'uso quotidiano relativamente ai quali, a seguito delle nuove disposizioni di privacy, operano gli oneri procedurali sui controlli. Il datore di lavoro può così svolgere i controlli funzionali ad accertare inadempimenti contrattuali ed illeciti extracontrattuali.

I sistemi GPS

Per fare un esempio, nel settore commerciale spesso si utilizzano software gestionali connessi a *devices* mobili dotati di sistemi di rilevamento GPS, forniti ai dipendenti per migliorare la gestione delle risorse. Tali dispositivi permettono, conoscendo la posizione degli operatori, di assegnare le varie commesse in base alla vicinanza dell'indirizzo in cui dovrà essere effettuata la prestazione. L'utilizzo di dispositivi dotati di sistemi di rilevazione GPS da parte dei lavoratori, comporta l'adozione di

particolari cautele da parte della Società, poiché devono essere trattati dati sia di carattere lavorativo che privato, rendendosi quindi necessaria la conoscenza da parte del lavoratore della messa in funzione o meno del dispositivo e della possibilità dello stesso di disattivare la connessione GPS fuori dall'attività lavorativa.

Gli accessi a internet

Il Garante, con la Deliberazione del 1° marzo 2007, n. 13, in seguito di diverse segnalazioni e quesiti ha percepito l'esigenza di prescrivere ai datori di lavoro alcune misure per il corretto utilizzo nel rapporto di lavoro della rete Internet, permettendo il contemperamento delle necessità datoriali e delle garanzie di libertà dei lavoratori.

In relazione al controllo dell'accesso alla rete Internet, si profila l'esigenza di impedire che i lavoratori, apparentemente dediti alle proprie mansioni, si dedichino in realtà ad attività diverse da quelle contrattualmente previste come l'accesso a siti che forniscono contenuti illegali esponendo l'azienda ad alti livelli di rischio di infettare la rete aziendale con virus informatici oppure l'accesso a pagine web che violano i diritti d'autore.

La posta elettronica

Monitorare la posta elettronica aziendale presenta problematiche ancor più rilevanti in quanto l'analisi normativa non si può soffermare solo sul problema dell'applicabilità o meno dell'art. 4 St. lav. e della disciplina sul trattamento di dati personali, ma si deve valutare la tutela della corrispondenza e della sua segretezza.

La posta elettronica aziendale è uno strumento concesso in uso al lavoratore: per svolgere le prestazioni accade spesso, soprattutto nelle organizzazioni minori, che il lavoratore abbia pretese di carattere confidenziale della stessa, considerando che le e-mail ricevute nella casella di posta aziendale sono messaggi indirizzati all'impresa posti all'attenzione del singolo lavoratore e non comunicazioni personali inviate al lavoratore presso la società.

Il Garante indica ai datori di lavoro l'opportunità di dotarsi di un **disciplinare interno, la cd. "policy aziendale"**, in cui specificare, ad esempio:

- la tolleranza del datore di lavoro nei confronti della navigazione in rete o il download di software/file;
- l'utilizzo per ragioni personali di servizi di posta elettronica o di rete, con le relative modalità;
- la conservazione nel tempo e chi vi può accedere liberamente;
- se e in quale misura il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli, in conformità della legge, anche al fine di verificare la funzionalità e la sicurezza del sistema, e le relative modalità;
- quali conseguenze, risarcitorie e disciplinari, il datore di lavoro si riserva di trarre in caso di indebito utilizzo di Internet e della posta elettronica.

In questi casi sembra eccessivo da parte del lavoratore pretendere l'utilizzo personale e incontrollato della posta elettronica medesima. Il Garante, parallelamente all'auspicio che le aziende concedano degli spazi di collegamento ad Internet per scopi puramente personali, suggerisce l'opportunità di dotare i lavoratori di un indirizzo diverso da quello professionale. In tal senso si registra una sorta di garantismo eccessivo da parte dell'Authority, che arriva al punto di prescrivere - eventualmente - ai datori di lavoro di fornire ai propri dipendenti strumenti per attendere ai propri fini privati sul luogo di lavoro (e forse anche in orario lavorativo).

Dotando il lavoratore di un indirizzo privato il tempo di redazione, invio, ricezione e lettura delle e-mail viene sottratto alla propria prestazione lavorativa. Questa malintesa garanzia di libertà è un vizio dell'orientamento che ha l'esito paradossale di interferire con l'attività lavorativa cercando di andare incontro alle esigenze del lavoratore, non calandosi negli aspetti pratici della vita aziendale.

[torna su](#)

A cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

avv. Luciano Racchi
avv. Franco Fabris
avv. Marcello Trombetta
avv. Alessandro Pappalardo

avv. Barbara De Benedetti
avv. Gloria Lorenzon
dott.ssa Alice Scalcon

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 90 professionisti di cui 22 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 8077 527
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Via A. Locatelli, 3
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it