



NORMATIVA

INL: chiarimenti sul calcolo delle sanzioni nelle prestazioni occasionali

Parlamento: pubblicazione della Legge annuale per il mercato e la concorrenza

GIURISPRUDENZA

Cassazione: i contenuti della contestazione disciplinare

Cassazione: errata comunicazione dell'indirizzo del congedo straordinario e licenziamento

Cassazione: preavviso non dovuto in caso di cessazione del rapporto per raggiungimento dell'età pensionabile

Cassazione: legittimo il licenziamento di chi svolge attività che compromettano la guarigione della malattia

Cassazione: il lavoratore non ha diritto al riposo compensativo nel caso di reperibilità festiva

Cassazione: no è infortunio in itinere se l'abitazione è vicina alla sede di lavoro

APPROFONDIMENTO

Corte di Giustizia dell'Unione Europea: vietati i monitoraggi delle comunicazioni elettroniche effettuati per l'esercizio del potere disciplinare

Cassazione: rinunce e transazioni del lavoratore valide soltanto se i titoli di rinuncia sono sufficientemente specificati

INL: CHIARIMENTI SUL CALCOLO DELLE SANZIONI NELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la **nota n. 7427 del 21 agosto 2017**, con la quale fornisce alcuni chiarimenti, al proprio personale ispettivo, in merito alla disciplina sanzionatoria in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14 dell'art. 54-*bis*, comma 20, del Decreto Legge n. 50/ 2017, relativamente alle nuove prestazioni occasionali.

In particolare, il parametro di quantificazione dell'importo sanzionatorio è rappresentato dal numero delle giornate in cui si è fatto ricorso al lavoro occasionale, indipendentemente dal numero dei lavoratori impiegati nella singola giornata.

[torna su](#)

PARLAMENTO: PUBBLICAZIONE DELLA LEGGE ANNUALE PER IL MERCATO E LA CONCORRENZA

Il Parlamento ha pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n. 189 del 14 agosto 2017) la Legge n. 124 del 4 agosto 2017 (entrata in vigore il 29 agosto 2017), consultabile per esteso al sito <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/08/14/17G00140/sg>, contenente le nuove disposizioni finalizzate (i) a rimuovere gli ostacoli regolatori all'apertura dei mercati, (ii) a promuovere lo sviluppo della concorrenza, nonché (iii) a garantire la tutela dei consumatori, anche in applicazione dei principi del diritto dell'Unione europea in materia di libera circolazione, nonché delle politiche europee in materia di concorrenza.

[torna su](#)

CASSAZIONE: I CONTENUTI DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

Con la sentenza n. **19103/2017**, la Corte di Cassazione ha ribadito un principio già affermato più volte dalla giurisprudenza di legittimità, ovvero che **la contestazione disciplinare deve essere specifica, immediata ed immutabile**.

Secondo la Suprema Corte, tali requisiti "sono volti a garantire il diritto di difesa del lavoratore incolpato, diritto che sarebbe compromesso qualora si consentisse al datore di lavoro di intimare il licenziamento in relazione a condotte rispetto alle quali il dipendente non è stato messo in condizione di discolparsi, perché non tempestivamente contestate, perché diverse dalle condotte oggetto della iniziale contestazione, perché non adeguatamente definite nella loro modalità essenziale ed essere così esattamente individuabili".

[torna su](#)

CASSAZIONE: ERRATA COMUNICAZIONE DELL'INDIRIZZO DEL CONGEDO STRAORDINARIO E LICENZIAMENTO

Con la sentenza n. **20098** del **14 agosto 2017**, la Corte di Cassazione ha dichiarato la illegittimità di un licenziamento irrogato ad un dipendente che, godendo del congedo straordinario per assistere il padre disabile, aveva fornito per quest'ultimo un indirizzo diverso da quello effettivo (nella sostanza, quello in cui il lavoratore gestiva una "casa vacanze").

La Suprema Corte ritiene che nel caso concreto non sia stata fornita dalla società la prova della mancata assistenza del disabile, che di per sé, affermala Corte, non richiede una presenza costante e continuativa, tanto è vero che non è richiesta la convivenza. Conclude, dunque, la Corte nel ritiene che il datore avrebbe dovuto pertanto adottare un provvedimento disciplinare conservativo, alla luce anche di quanto affermato dal dettato contrattuale di riferimento.

[torna su](#)

CASSAZIONE: PREAVVISO NON DOVUTO IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO PER RAGGIUNGIMENTO DELL'ETÀ PENSIONABILE

Con la sentenza n. **20499** del **29 agosto 2017**, la Corte di Cassazione ha stabilito che la comunicazione di recesso intimata al dipendente sulla base della clausola contenuta nel CCNL Ferrovie del 16 aprile 2003, che prevede la possibilità per il datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro per il raggiungimento da parte del lavoratore dei requisiti di accesso alla pensione, non è un licenziamento bensì un "meccanismo risolutivo previsto in sede di autonomia negoziale" e, come tale, non prevede l'obbligo del rispetto del periodo di preavviso contrattuale o della corresponsione della relativa indennità

[torna su](#)

CASSAZIONE: LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DI CHI SVOLGE ATTIVITÀ CHE COMPROMETTANO LA GUARIGIONE DELLA MALATTIA

Con la sentenza n. **19089** del **1° agosto 2017**, la Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo, confermando ancora una volta il proprio orientamento, il licenziamento del dipendente che, durante il periodo di assenza dal lavoro per malattia, svolga un'attività che possa potenzialmente aggravare la patologia oggetto del suo stato morbile.

[torna su](#)

CASSAZIONE: IL LAVORATORE NON HA DIRITTO AL RIPOSO COMPENSATIVO NEL CASO DI REPERIBILITÀ FESTIVA

Con la sentenza n. **18654** del **27 luglio 2017**, la Corte di Cassazione ha affermato che la reperibilità passiva non può essere equiparata al lavoro effettivo. La reperibilità passiva è, infatti, un'obbligazione strumentale e accessoria, qualitativamente diversa da quella lavorativa. La reperibilità passiva nel giorno festivo non dà quindi diritto a un riposo compensativo.

Diverso è il caso, invece, di reperibilità attiva nel giorno di riposo settimanale. In questo caso, infatti, il datore di lavoro deve garantire al lavoratore un turno di riposo compensativo trattandosi di diritto indisponibile ex art. 36 Cost. e dell'art. 5 Direttiva 2003/88/CE. La mancata fruizione del riposo settimanale è fonte di danno non patrimoniale che è presunto attesa la copertura costituzionale dell'interesse del lavoratore leso.

[torna su](#)

CASSAZIONE: NO È INFORTUNIO IN ITINERE SE L'ABITAZIONE È VICINA ALLA SEDE DI LAVORO

Con la sentenza n. **20976/2017** la Corte di Cassazione ha ritenuto che non rientri nella categoria degli eventi indennizzabili da parte dell'INAIL l'infortunio occorso al dipendente, coinvolto in un incidente mentre si stava recando al lavoro alla guida della propria automobile, tutte le volte in cui il tragitto tra casa e lavoro, se percorso a piedi, è più breve e sicuro. E ciò vale anche nel caso in cui il datore di lavoro abbia autorizzato il lavoratore all'uso del mezzo proprio ed al posteggio all'interno del parcheggio aziendale in caso di emergenze.

[torna su](#)

CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA: VIETATI I MONITORAGGI DELLE COMUNICAZIONI ELETTRONICHE EFFETTUATI PER L'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE

Con la decisione n. 61496/08 del 5 settembre 2017 la Corte di Giustizia dell'UE ha ritenuto violato da parte del diritto nazionale rumeno il principio sancito dall'art. 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, laddove esso garantisce il diritto fondamentale di ogni individuo alla protezione dei dati di carattere personale, in una fattispecie nella quale il ricorrente era stato licenziato dal proprio datore di lavoro, il quale aveva accertato il comportamento poi sanzionato accedendo al sistema informatico in uso al lavoratore, per aver impiegato per motivi personali un *account* su *yahoo messenger* che doveva essere utilizzato solo per uso di servizio (rapporti commerciali con la clientela).

Le Corti nazionali che si erano occupate della vicenda avevano ritenuto legittimo il licenziamento motivando sostanzialmente le loro decisioni con riferimento alla Direttiva n. 95/46/CE in materia di protezione dei dati, asserendo che tale direttiva consente il monitoraggio delle comunicazioni

personali se, come ritenuto nella specie, tale monitoraggio costituisce l'unico mezzo attraverso il quale il datore di lavoro può effettivamente accertare le violazioni al divieto dell'uso diverso da quello di servizio dei sistemi informativi di sua proprietà.

La Corte di Giustizia dell'UE con decisione di segno diametralmente opposto ha stabilito che, pur nel contemperamento degli interessi, il diritto del lavoratore alla propria *privacy* e alle comunicazioni personali non possa essere conculcato fino al punto da risultare oggetto di un divieto assoluto come, nella fattispecie esaminata, risultava essere quello opposto dal datore di lavoro.

Il principio di necessità e di proporzionalità dei controlli invasivi dell'altrui sfera personale – principio che implica il dovere di attuare misure preventive volte, quando possibile, ad evitare il controllo medesimo (per esempio disabilitando l'accesso a determinati siti internet) – è stato peraltro ribadito anche dall'Autorità Garante italiana con il Provvedimento n. 13 del marzo del 2007.

Come è noto, garanzie procedurali sono poste dal nostro ordinamento giuridico dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Secondo la Suprema Corte, il rispetto di tali garanzie procedurali è sufficiente a consentire al datore di lavoro l'esercizio di "controlli difensivi" e del potere disciplinare (Cass. Sez. Lavoro 12 ottobre 2015 n. 20440 in *Diritto & Giustizia* 2015, 12 ottobre) ed addirittura tali garanzie procedurali sarebbero imprescindibili soltanto quando i controlli datoriali siano "*diretti ad accertare comportamenti che riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, e non, invece, quando riguardino la tutela di beni estranei al rapporto stesso. Ne consegue che esula dal campo di applicazione della norma (art. 4 SL) 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 aziendale*" (Cass. Sez. Lav. 23 febbraio 2012 n. 2722 in *Giust Civ. Mass.* 2012, 2, 203).

Orbene, posto che può considerarsi appartenere al patrimonio dell'impresa anche il tempo effettivo della prestazione di lavoro dovuta dal dipendente e a fronte della quale egli percepisce la controprestazione retributiva, sarà interessante monitorare la giurisprudenza italiana in materia, alla stregua del principio di diritto ora espresso dalla Corte di Giustizia dell'UE.

[torna su](#)

CASSAZIONE: RINUNCE E TRANSAZIONI DEL LAVORATORE VALIDE SOLTANTO SE I TITOLI DI RINUNCIA SONO SUFFICIENTEMENTE SPECIFICATI

Con la decisione n. 20976 dell'8 settembre 2017 la Corte di Cassazione è ritornata sulla questione afferente la validità delle rinunce del dipendente ai cd. "diritti indisponibili" di cui all'art. 2113 cod. civ. anche quando effettuate nell'ambito di una transazione stipulata in "sede protetta" (avanti le Commissioni di Conciliazione istituite presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o in sede sindacale) ribadendo che, per essere valide, tali rinunce debbono implicare la conoscenza o quantomeno una sufficiente conoscibilità da parte del lavoratore dei diritti rinunciati.

La invalidità, a questi fini, delle mere cd. "quietanze a saldo" ossia di quelle mere dichiarazioni di scienza, come tali revocabili quando il lavoratore acquisisca una diversa conoscenza in merito al loro contenuto, con le quali si affermi "di non aver più nulla a pretendere", e delle rinunce generiche, è patrimonio del consolidato orientamento della Suprema Corte (tra le altre, Cass. Sez. Lav. 14 dicembre 2009, n. 26165 e, meno recentemente, Cass. Sez. Lav. 25 luglio 1998 n. 7306).

Conviene, dunque, ribadire con forza che nei testi degli accordi conciliativi, ai fini della validità dei medesimi, le rinunce del lavoratore debbono essere sempre dettagliatamente espresse con la specifica indicazione dei diritti rinunciati: per esempio, "compensi per lavoro straordinario,

festivo, notturno; diarie per trasferta; retribuzione per ferie, permessi e riduzioni di orario, per 13^a mensilità ... ecc.”.

E giova anche ribadire che (ipotesi che può verificarsi quando l'accordo transattivo è stipulato in vigenza del rapporto di lavoro) a prescindere dalla loro specifica indicazione, sono nulle le rinunce a diritti futuri siccome non ancora acquisiti al patrimonio del rinunciante.

[torna su](#)

avv. Luciano Racchi

avv. Franco Fabris

avv. Marcello Trombetta

avv. Barbara De Benedetti

avv. Matteo Azzurro

dott.ssa Gloria Lorenzon

avv. Vanessa Perazzolo

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 90 professionisti di cui 21 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 Antonio Locatelli, 3
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it