



## **NORMATIVA**

Legge di bilancio 2017: welfare aziendale

Legge di bilancio 2017: percorso di protezione relativo alla violenza di genere

Legge di bilancio 2017: bonus contributivo alternanza scuola lavoro

Durc on line: precisazioni INAIL

## **GIURISPRUDENZA**

Cassazione: licenziamento per giusta causa – incidenza della condotta del dipendente extralavorativa

Cassazione: illegittimità del licenziamento per insubordinazione se il rifiuto alla prestazione era giustificato

Cassazione: inadempimento del dipendente e risarcimento del danno

Cassazione: basta il certificato medico a convertire le ferie in malattia

Cassazione: risoluzione del rapporto per mutuo consenso

Tribunale Torino: reintegra in presenza di “tutele crescenti”

Tribunale Milano: licenziamento del portiere e rilascio dell'alloggio

## **APPROFONDIMENTO**

La reintegrazione in regime di tutele crescenti: primissime applicazioni

---

## LEGGE DI BILANCIO 2017: WELFARE AZIENDALE

---

I commi 160, 161 e 162 dell'art. 1 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017), apportano importanti modifiche, con decorrenza 1° gennaio 2017, alla normativa che regola la gestione flessibile e agevolata (fiscalmente e contributivamente) dei piani di welfare aziendale e alla normativa che regola la parziale detassazione dei premi di risultato/partecipazione agli utili derivanti da accordi di secondo livello (ovvero totale detassazione/decontribuzione, qualora il premio in denaro è sostituito, per scelta del lavoratore, con benefit che non concorrono a formare reddito imponibile).

1. Il provvedimento normativo inserisce al comma 2 dell'art. 51 DPR n. 917/1986 (TUIR), al fine di incentivare ulteriormente i piani di welfare aziendale, la lettera "f-quater", con la quale si stabilisce che non concorrono a formare reddito "**i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'art. 2, comma 2, let. d, nn. 1) e 2) del D.M. 27 ottobre 2009 o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie**".

Le prestazioni interessate sono, perciò, oltre a quelle finalizzate alla gestione di gravi patologie, quelle individuate nell'ambito delle disposizioni che regolano i fondi sanitari integrativi del servizio sanitario nazionale, in particolare: (i) prestazioni sociali a rilevanza sanitaria da garantire alle persone non autosufficienti al fine di favorire l'autonomia e la permanenza a domicilio, con particolare riguardo all'assistenza tutelare, all'aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all'aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché le prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semiresidenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera; e (ii) prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti in ambito domiciliare, semiresidenziale e residenziale, articolate in base alla intensità, complessità e durata dell'assistenza.

Si tratta quindi di esentare da imposizione fiscale (senza limitazioni) sia i contributi versati a fondi e casse sia i premi assicurativi per comparire le prestazioni di cui sopra.

2. La Legge di bilancio 2017 interviene anche in materia di **parziale detassazione** (imposta del 10% sostitutiva di IRPEF e addizionali) dei **premi di risultato/partecipazione agli utili**, ampliandone il campo di applicazione e aumentando i valori sui quali applicare l'agevolazione fiscale, in particolare: (i) lavoratori destinatari del beneficio: titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione dei premi di risultato/partecipazione agli utili, ad euro 80.000 (nel 2016 il limite era di euro 50.000); (ii) importi complessivi massimi sui quali applicare l'imposta sostitutiva del 10% (principio di cassa): Euro 3.000 (nel 2016, euro 2.000); e euro 4.000 (nel 2016, euro 2.500) per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Importi che devono intendersi al lordo dell'imposta sostitutiva ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie.

[torna su](#)

---

**LEGGE DI BILANCIO 2017:****PERCORSO D PROTEZIONE RELATIVO ALLA VIOLENZA DI GENERE**

---

I commi 241 e 242 dell'art. 1 Legge n. 232/2016 (legge di bilancio 2017) estendono il **diritto al congedo per i motivi connessi al percorso di protezione** (debitamente certificato) relativo alla violenza di genere **anche alle lavoratrici autonome**.

Finora l'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 riservava tale diritto unicamente alle lavoratrici dipendenti e a quelle titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Tale norma, emanata nell'ambito dei decreti del cd. Jobs Act, consente alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, di astenersi dal lavoro per motivi connessi alla loro protezione per un massimo di 3 mesi. Durante il congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione (a carico INPS) e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

In linea con il Jobs Act, il congedo viene adesso esteso anche alle lavoratrici autonome. Il periodo di congedo ha una durata massima di 3 mesi. Durante tale periodo, la lavoratrice autonoma ha diritto a percepire un'indennità giornaliera, pari all'80% del limite massimo di retribuzione giornaliera, stabilito ai fini della contribuzione minima previdenziale, nella misura inerente alla qualifica di impiegato (limite pari, nel 2016, ad euro 47,68). La norma fa generalmente riferimento alle lavoratrici autonome senza specificare più nel dettaglio a chi si riferisce. Rientreranno sicuramente nell'ambito di applicazione le lavoratrici autonome iscritte alla gestione commercianti e artigiani, agricoltura e pesca, gestione separata INPS. Sembra, invece, che non rientrino le professioni iscritte a un albo professionale e con cassa previdenziale.

[torna su](#)

---

**LEGGE DI BILANCIO 2017:****BONUS CONTRIBUTIVO ALTERNANZA SCUOLA LAVORO**

---

Il comma 308 dell'art. 1 Legge n. 232/2016 (legge di bilancio 2017) ripropone il bonus contributivo in precedenza concesso ai datori di lavoro per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato (nel 2016 art. 1 cc 178-181 L. n. 208/2015, non più prorogato), ma questa volta è limitato all'assunzione di giovani che hanno acquisito i loro titoli di studio nelle scuole di secondo grado o università e abbiano svolto in precedenza presso il medesimo datore di lavoro precorsi di alternanza scuola-lavoro. La misura riguarderà in prevalenza i giovani che adesso sono inseriti nei percorsi di alternanza e che avranno il diploma di studio a giugno-luglio 2017.

Dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018 i datori di lavoro privati potranno beneficiare, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche in apprendistato, di un esonero contributivo nel limite massimo di Euro 3.250 su base annua. La fruizione della riduzione contributiva spetta per un periodo massimo di 36 mesi. Sono esclusi dal beneficio le assunzioni per lavoro domestico e gli operai agricoli. Inoltre l'esonero non comprende i premi dovuti INAIL.

La norma richiede la presentazione di una domanda all'INPS ed è concesso nei limiti delle risorse disponibili. L'Istituto previdenziale è inoltre incaricato del monitoraggio e di relazionare al Governo.

[torna su](#)

---

**DURC ON LINE:  
PRECISAZIONI INAIL**

---

L'INAIL analizza le ultime novità in tema di DURC, che hanno fatto seguito alle modifiche apportate a due articoli del decreto ministeriale 30 gennaio 2015, recante disciplina del DURC on line (D.M. 23 febbraio 2016, G.U. del 19 ottobre 2016, n. 245, in Guida al Lavoro n. 43/2016). Nello specifico, le novità hanno interessato gli articoli 2 e 5 del decreto, rispettivamente in tema di ambito soggettivo della verifica e di regole specifiche nel caso di soggetti sottoposti a procedure concorsuali.

Al riguardo, l'INAIL avvisa che la normativa appresso descritta sarà applicata alle nuove richieste di regolarità contributiva e a quelle in istruttoria alla data del 14 dicembre 2016.

Verifica della regolarità contributiva per le imprese del settore dell'edilizia

Il nuovo articolo 2 del decreto in argomento è stato modificato nella parte in cui tratta la verifica della regolarità contributiva per le imprese del settore dell'edilizia. La nuova formulazione è diretta a evitare che il riscontro sulla regolarità contributiva venga omissivo in relazione ai versamenti dovuti alle Casse edili da parte di quelle imprese che, benché classificate in un settore diverso dall'edilizia, applicano il relativo contratto, considerato che l'obbligo di iscrizione alle Casse edili sussiste per le aziende che applicano il contratto collettivo nazionale del settore edile nonché nel caso di esplicita o implicita adesione allo stesso a opera delle parti individuali del rapporto di lavoro. Al riguardo, già il Ministero del lavoro aveva precisato che le modifiche apportate sono volte a chiarire l'ambito di intervento delle Casse edili in tutti i casi in cui non vi sia coincidenza tra la classificazione delle aziende ai fini previdenziali – effettuata dall'Inps ai sensi della legge 88/1989 indipendentemente dal contratto collettivo applicato – e la effettiva applicazione del CCNL del settore edile.

In definitiva, il sistema dell'Inps effettuerà l'interrogazione negli archivi delle Casse edili anche se per il codice fiscale non è presente il codice statistico contributivo (c.s.c.) edile.

Verifica della regolarità contributiva per le imprese soggette a procedure concorsuali.

Il nuovo testo dell'articolo 5, invece, riguarda la regolarità contributiva dell'impresa in presenza di procedure concorsuali; nello specifico i casi di fallimento e di liquidazione coatta amministrativa con esercizio provvisorio e quelli di amministrazione straordinaria con prosecuzione dell'attività.

La nuova disposizione stabilisce:

che in caso di fallimento o di liquidazione coatta amministrativa con esercizio provvisorio, l'impresa si considera regolare con riferimento agli obblighi contributivi nei confronti di INPS, INAIL e Casse edili scaduti anteriormente alla data di autorizzazione all'esercizio provvisorio;

che in caso di amministrazione straordinaria, l'impresa si considera regolare con riferimento ai debiti contributivi nei confronti di INPS, INAIL e Casse edili scaduti anteriormente alla data del decreto di apertura della medesima procedura.

In sostanza, è stata ora inclusa anche l'ipotesi della liquidazione coatta amministrativa con esercizio provvisorio di cui all'articolo 206 della legge fallimentare e, soprattutto, ai fini della regolarità è stata eliminata la condizione dell'avvenuta insinuazione al passivo da parte degli Enti previdenziali per gli obblighi contributivi scaduti prima dell'autorizzazione all'esercizio provvisorio o del decreto di apertura della procedura. Resta fermo che l'impresa deve comunque essere regolare con riferimento agli obblighi contributivi riferiti ai periodi successivi, decorrenti dalla data di autorizzazione all'esercizio provvisorio o dalla data di apertura della procedura di amministrazione straordinaria.

[torna su](#)

---

**CASSAZIONE:****LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA – INCIDENZA DELLA CONDOTTA DEL  
DIPENDENTE EXTRALAVORATIVA**

---

Con la sentenza n. **24023** del **24 novembre 2016**, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità di un licenziamento comminato per giusta causa dal datore di lavoro, a seguito della condanna del lavoratore alla pena di tre anni di reclusione per spaccio di sostanze stupefacenti. L'impugnazione del lavoratore era stata accolta in primo ed in secondo grado, poiché le corti di merito hanno ritenuto la condanna penale del tutto ininfluyente, "*non essendo risultato alcun collegamento concreto*" tra l'attività di spaccio ed il corretto adempimento dell'attività lavorativa del ricorrente.

La Corte di Cassazione, al contrario, ha sostenuto che il concetto di giusta causa non si limiti all'inadempimento tanto grave da giustificare la risoluzione immediata del rapporto, ma si estenda alle condotte extralavorative che, tenute fuori dall'azienda e dall'orario di lavoro e pur non direttamente riguardanti l'orario di lavoro, nondimeno siano tali da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti.

Quanto all'onere della prova, la Suprema Corte ha affermato che l'onere di allegazione dell'incidenza, irrimediabilmente lesiva del vincolo fiduciario, del comportamento extralavorativo del dipendente **sia assolto dal datore di lavoro con la specifica deduzione del fatto in sé**, quando tale fatto abbia un riflesso, anche soltanto potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto, compromettendo le aspettative di un futuro puntuale adempimento dell'obbligazione lavorativa

[torna su](#)

---

**CASSAZIONE:****ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO PER INSUBORDINAZIONE SE IL RIFIUTO ALLA  
PRESTAZIONE ERA GIUSTIFICATO**

---

Con la sentenza n. **24459** del **30 novembre 2016** la Corte di Cassazione ha affermato l'illegittimità di un licenziamento irrogato ai danni di una lavoratrice che si era rifiutata, al ritorno dalla maternità, di svolgere alcune attività non compatibili con il proprio stato di salute.

Il datore di lavoro, a fronte della certificazione medica prodotta dalla lavoratrice e del parere del medico aziendale (il quale, al contrario, riteneva idonea la lavoratrice a svolgere tali mansioni), aveva omesso di far eseguire sulla lavoratrice una visita di idoneità ex art. 41 D. Lgs. n. 81 del 2008.

Alla stregua di tali considerazioni, la Suprema Corte concludeva affermando che l'omissione della visita medica costituiva un colposo, grave inadempimento della Società, idoneo a legittimare la reazione della lavoratrice, ai sensi dell'articolo 1460 c.c., per non avere il datore di lavoro adeguato la propria condotta alle prescrizioni imposte dalla legge per la tutela delle condizioni fisiche dei dipendenti nell'espletamento delle mansioni loro assegnate.

[torna su](#)

---

**CASSAZIONE:****INADEMPIMENTO DEL DIPENDENTE E RISARCIMENTO DEL DANNO**

---

Con la sentenza n. **24994** del **6 dicembre 2016** la Corte di Cassazione ha affermato che il dipendente che svolge le mansioni affidategli in violazione degli obblighi di diligenza e correttezza è tenuto al risarcimento del danno sofferto dal datore di lavoro in conseguenza dell'inadempimento.

A tal fine è irrilevante l'incapacità del lavoratore, per difetto di preparazione professionale, di svolgere le mansioni. Incombe, inoltre, sul lavoratore, l'onere di provare che l'inadempimento è stato determinato da impossibilità della prestazione derivata da causa oggettivamente non imputabile allo stesso, secondo la regola generale di cui all'articolo 1218 c.c.

[torna su](#)

---

**CASSAZIONE:****BASTA IL CERTIFICATO MEDICO A CONVERTIRE LE FERIE IN MALATTIA**

---

Con la sentenza n. **284** del **10 gennaio 2017**, la Corte di Cassazione ha affermato che la trasmissione al datore di lavoro, da parte del lavoratore, di certificazione di malattia durante il periodo feriale e in relazione a giorni compresi in tale periodo vale quale richiesta di modificazione del titolo dell'assenza (da ferie a malattia).

Ciò deve intendersi valido pur in assenza di una espressa comunicazione (scritta od orale) del lavoratore, poiché dall'atto emerge in modo inequivoco la volontà del lavoratore di determinare l'effetto giuridico della conversione: **ne consegue che detto periodo ben può essere considerato ai fini del superamento del periodo di comportamento che porta al licenziamento.**

[torna su](#)

---

**CASSAZIONE:****RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PER MUTUO CONSENSO**

---

Con la sentenza n. **22489** del **4 novembre 2016**, la Corte di Cassazione ha affermato che per aversi tacito mutuo consenso inteso a risolvere o, comunque, a non proseguire il rapporto di lavoro, non è sufficiente il mero decorso del tempo tra il licenziamento e la relativa impugnazione giudiziale, ma è necessario il concorso di ulteriori e significative circostanze della cui allegazione e prova è gravato il datore di lavoro, ovvero la parte che eccepisce un tacito mutuo consenso.

In proposito non costituiscono circostanze da sole significative, l'aver il lavoratore, nelle more, **percepito il trattamento di fine rapporto e/o cercato o trovato una nuova occupazione.**

[torna su](#)

---

## TRIBUNALE TORINO: REINTEGRA IN PRESENZA DI “TUTELE CRESCENTI”

---

Con sentenza del **16 settembre 2016**, il Tribunale di Torino ha esaminato il caso di un licenziamento di un lavoratore assunto in vigenza del decreto legislativo n. 23/2015 ma licenziato per mancato superamento del periodo di prova.

Dal momento che la pattuizione del periodo di prova non risultava da atto scritto, il Tribunale ha considerato illegittimo il recesso esercitato “*ad nutum*” e, di conseguenza, ha ricondotto la fattispecie ad un ordinario licenziamento, soggetto alla verifica della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo.

In assenza di prova delle ragioni del licenziamento, il Tribunale ha applicato la disposizione normativa di cui all’art. 3, comma 2, del decreto legislativo n. 23/2015 (reintegra e risarcimento del danno) per insussistenza del fatto materiale contestato.

Una analoga decisione è stata adottata dal Tribunale di Milano con la sentenza del 3 novembre 2016.

[torna su](#)

---

## TRIBUNALE MILANO: LICENZIAMENTO DEL PORTIERE E RILASCIO DELL’ALLOGGIO

---

Con sentenza del **6 dicembre 2016**, il Tribunale di Milano ha affermato che alla cessazione del rapporto di lavoro (nel caso di specie per licenziamento) il portiere deve lasciare l’appartamento condominiale assegnato, atteso che la concessione in godimento dello stesso sussiste in ragione del rapporto di lavoro, per cui si è in presenza di “*una prestazione accessoria del rapporto funzionalmente collegata con la prestazione lavorativa, costituendone un parziale corrispettivo*”.

Il rilascio dell’appartamento, aggiunge il Tribunale, deve essere trattato con il “rito del lavoro”.

[torna su](#)

---

**LA REINTEGRAZIONE IN REGIME DI TUTELE CRESCENTI:  
PRIMISSIME APPLICAZIONI**

---

In attuazione della legge-delega n. 183/2014 è stato adottato il D.Lgs. n. 23/2015 con il quale il Legislatore ha inteso introdurre un nuovo regime sanzionatorio per i licenziamenti dichiarati illegittimi intimati ai dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015.

Per effetto di tale nuovo regime, la sanzione della reintegrazione in servizio del lavoratore è stata confinata ai (soli) casi nei quali il licenziamento risulti (i) **discriminatorio** (ipotesi, peraltro, già prevista, con gli stessi effetti, dall'art. 3 della L. n. 108/1990); (ii) **nullo** (per esempio per violazione del divieto di licenziamento in costanza di matrimonio e maternità, ovvero nullo perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge); (iii) **determinato da motivo illecito** ai sensi dell'art. 1345 c.c.; (iv) **intimato oralmente** (il requisito della forma scritta è imposto dall'art. 2, 2° comma, L. n. 604/1966). La sanzione della reintegrazione in servizio del lavoratore è anche prevista, per i soli casi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa (ossia per colpa del lavoratore), quando la illegittimità del licenziamento, accertata con sentenza, derivi "**direttamente**" dalla "**dimostrata insussistenza in giudizio del fatto materiale contestato**".

Orbene, le recenti pronunce dei Tribunali di Torino e Milano (la massima della sentenza del Tribunale di Torino è riportata qui sopra nella sezione "Giurisprudenza") hanno disposto la reintegrazione di due lavoratori assunti con il regime delle cd. tutele crescenti e licenziati per superamento del periodo di prova, a fronte di un patto ritenuto nullo per difetto di forma scritta. Come noto, l'art. 2096 c.c. consente alle parti di un contratto di lavoro di prevedere l'effettuazione di un periodo di prova allo scopo di permettere ad entrambe le parti di valutare la convenienza del rapporto di lavoro. Il patto di prova deve essere scritto e sottoscritto da entrambe le parti contestualmente al contratto di lavoro e comunque prima dell'esecuzione dello stesso. Entrambe le parti durante o al termine del periodo pattuito possono recedere dal contratto senza preavviso e motivazione.

Nelle fattispecie all'esame dei Tribunali, il patto è stato ritenuto nullo per mancanza di forma scritta e il licenziamento intimato è stato considerato perciò illegittimo per difetto di motivazione espressa della causale giustificativa dello stesso. In tema di natura sanzionatoria, entrambi i Tribunali hanno inteso considerare la mancanza, nella lettera di licenziamento, della espressa indicazione dei fatti materiali sui quali il datore aveva fondato il proprio recesso quale appunto "*insussistenza del fatto materiale contestato*".

Non appare, a nostro avviso, condivisibile l'equiparazione fatta dai Giudici tra inesistenza di motivazione del licenziamento e insussistenza del fatto materiale, attenendo il vizio riscontrato ad un aspetto soltanto formale (assenza di motivazione del licenziamento quanto alla giusta causa o al giustificato motivo soggettivo) altrimenti ed autonomamente sanzionato dalla legge (con l'indennità di cui all'art. 4 D.Lgs. n. 23/2015) e dovendosi dunque pur sempre ammettere, nel merito, il datore di lavoro, a provare la sussistenza di fatti attribuibili al dipendente, in tesi rilevanti sotto il profilo disciplinare (sempre che, naturalmente, sotto il profilo processuale, tali fatti siano stati dedotti in causa dal datore di lavoro ed egli abbia chiesto di provarli).

[torna su](#)



---

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

**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 86 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](mailto:milano@legalitax.it)

### **Roma**

Via Flaminia, 135  
00196 Roma  
T +39 06 8091 3201  
F +39 06 8077 527  
[roma@legalitax.it](mailto:roma@legalitax.it)

### **Padova**

Galleria dei Borromeo, 3  
35137 Padova  
T +39 049 877 5811  
F +39 049 877 5838  
[padova@legalitax.it](mailto:padova@legalitax.it)

### **Verona**

Stradone Porta Palio, 76  
37122 - Verona  
T +39 045 809 7000  
F +39 045 809 7010  
[verona@legalitax.it](mailto:verona@legalitax.it)