



NORMATIVA

Parere positivo della Camera sul decreto di partecipazione dei dipendenti agli utili d'impresa

Distacco dei lavoratori nell'UE: approvato il decreto legislativo di attuazione della direttiva 2014/67/UE

Ministero del Lavoro, Interpello n. 28/2015: licenziamento collettivo e procedure concorsuali

GIURISPRUDENZA

Cassazione: decorrenza del termine per comminare la sanzione del licenziamento disciplinare

Cassazione: revirement della Suprema Corte in materia di assenze ingiustificate e conseguente licenziamento del lavoratore

Cassazione: concetto di aliunde perceptum nel risarcimento per licenziamento

Cassazione: la testimonianza de relato non è di per sé fonte di prova del fatto da dimostrare

APPROFONDIMENTI

Garante privacy: autorizzato l'utilizzo del sistema di riconoscimento basato su modelli comportamentali

PARERE POSITIVO DELLA CAMERA SUL DECRETO DI PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI AGLI UTILI D'IMPRESA

Le Commissioni riunite Finanze e Lavoro della Camera, il 19 aprile 2016, hanno dato parere positivo allo schema di decreto ministeriale che disciplina le modalità e i criteri di utilizzo del Fondo finalizzato a incentivare la **partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili delle imprese** e per la **diffusione dei piani di azionariato rivolti ai lavoratori dipendenti** (in attuazione dell'articolo 1, comma 180, della legge n. 147 del 2013 – Legge di stabilità per il 2014).

Le società per azioni italiane e comunitarie, che stabiliscano in Italia una o più sedi possono far richiesta di erogazione dell'incentivo. La misura si rivolge ai lavoratori dipendenti di tali società, **assunti a tempo indeterminato** e aventi qualifica di **operaio, impiegato e quadro**. Per accedere all'incentivo, le società devono essere in possesso di **Durc regolare**.

L'incentivo consiste nel riconoscimento di una **somma pari al 30% del valore dell'azione** assegnata a titolo gratuito ai dipendenti; della differenza tra valore dell'azione e importo della sottoscrizione, se l'assegnazione è a titolo oneroso.

L'importo riconosciuto **non può superare i 10 euro per ogni azione** e il beneficio complessivamente riconosciuto a ciascuna impresa e ai relativi dipendenti non può eccedere il 10% dell'ammontare complessivo di risorse disponibili nel fondo istituito presso il Ministero del Lavoro.

Infine, il beneficio complessivamente riconosciuto a ciascun gruppo e ai relativi dipendenti **non può eccedere il 20% dell'ammontare complessivo di risorse disponibili nel fondo**.

[torna su](#)

DISTACCO DEI LAVORATORI NELL'UE: APPROVATO IL DECRETO LEGISLATIVO DI ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2014/67/UE

Nel corso del Consiglio dei Ministri n. 112 del 15 aprile 2016 è stato approvato, in esame preliminare, il decreto legislativo di attuazione della direttiva 2014/67/UE del parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente la disciplina del distacco transfrontaliero dei lavoratori.

Gli obiettivi fondamentali della Direttiva sono il contrasto del fenomeno del distacco abusivo, nonché l'agevolazione della cooperazione tra gli Stati membri nell'accertamento dell'autenticità dei distacchi e nel perseguimento e nella repressione dei distacchi abusivi.

Il decreto legislativo individua una **serie di elementi fattuali utili a verificare l'autenticità del distacco** e prevede, innovando rispetto a quanto attualmente previsto, che nel caso in cui il distacco transnazionale dovesse risultare non autentico ("autenticità" nel senso della sussistenza dei requisiti minimi e necessari previsti dalla norma) il lavoratore distaccato è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.

Il decreto disciplina, altresì, le condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati in Italia e dispone che tali condizioni di lavoro debbano essere corrispondenti a quelle dei lavoratori italiani che prestano la stessa o analoga attività e prevede che in caso di inadempimento agli obblighi

retributivi e contributivi da parte dell'impresa distaccante, l'utilizzatore sia solidalmente responsabile.

Il decreto prevede, inoltre, particolari obblighi di comunicazione da parte dell'impresa distaccante, tra i quali l'obbligo di comunicare il distacco dei suoi lavoratori in Italia almeno 24 ore prima dell'inizio della prestazione, fornendo una serie di informazioni relative, tra l'altro, all'identità ed al numero dei lavoratori distaccati e alla natura del contratto in base al quale viene effettuato il distacco.

Vi è infine la previsione di una specifica modalità di scambio di dati e informazioni all'interno degli Stati Membri, attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica europea IMI (piattaforma attualmente già utilizzata per lo scambio di informazioni tra le Autorità dei diversi Stati membri e per la trasmissione di atti o provvedimenti di cui le Autorità di uno Stato chiedono la notificazione o l'esecuzione nel territorio di un altro Stato membro), al fine di agevolare la verifica dell'autenticità dei distacchi e della perseguimento e della repressione dei distacchi abusivi.

[torna su](#)

MINISTERO DEL LAVORO, INTERPELLO N. 28/2015: LICENZIAMENTO COLLETTIVO E PROCEDURE CONCURSUALI

Il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 28/2015 del 15 dicembre 2015, ha risposto ad un quesito posto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla corretta interpretazione dell'art. 3 della legge 223/1991 concernente l'intervento straordinario di integrazione salariale nell'ambito delle procedure concorsuali, in considerazione del disposto di cui all'art. 2, comma 70, Legge n. 92/2012, (come sostituito dall'art. 46 bis, comma 1, lett. h) del D.L. 83/2012, che ne sancisce l'abrogazione a far data dal 1° gennaio 2016.

In sintesi, l'istanza di interpello è diretta a chiarire se gli organi delle procedure concorsuali che abbiano avviato una procedura di licenziamento nel corso dell'anno 2015 (ai sensi dell'art. 3, comma 3), possano concluderla nel 2016 sempre in virtù della medesima disposizione, potendo fruire dell'esonero dal versamento del contributo di cui all'art. 5, comma 4, previsto dal citato art. 3, comma 3.

L'abrogato art. 3, comma 1, della legge 223/91 concedeva, infatti, la possibilità di accedere al trattamento di integrazione salariale straordinaria per i lavoratori dipendenti di aziende soggette a procedure concorsuali, qualora vi fossero previsioni di ripresa in base ai parametri definiti da un DM del 2012.

Mentre il comma 3 della stessa disposizione legislativa prevedeva che, qualora non fosse stato possibile mantenere i livelli occupazionali, i responsabili della procedura avrebbero potuto procedere ad un licenziamento collettivo (collocamento in mobilità) ai sensi degli art. 4 e 24 della medesima legge 223/91, senza dover corrispondere il cd. "contributo d'ingresso" previsto dall'art. 5, comma 4.

Quindi, ci si chiede se, in presenza di un intervento di CIGS autorizzato ai sensi dell'art. 3, comma 1, con decorrenza nell'anno 2015 ed eventuale estensione all'anno successivo, gli organi delle procedure concorsuali possano attivare nel corso del 2016 una procedura di licenziamento collettivo fruendo dell'esonero dal versamento del contributo a carico dell'impresa previsto dall'art. 5, comma 4.

Il Ministero testualmente ritiene che, “laddove le procedure di licenziamento collettivo conseguenti all’ammissione alle procedure concorsuali siano state attivate entro il 31 dicembre 2015, e dunque antecedentemente all’abrogazione della disposizione di cui all’art. 3, le stesse possano concludersi anche successivamente al 1° gennaio 2016, consentendo in tal modo agli organi delle predette procedure di continuare a fruire dell’esonero in argomento. Non appare, invece, ammissibile l’attivazione di licenziamenti collettivi successivamente al 1° gennaio 2016, laddove quest’ultimi si inseriscano nell’ambito delle procedure di cui all’art. 3, comma 3, in considerazione dell’abrogazione del medesimo disposto”

[torna su](#)

CASSAZIONE: DECORRENZA DEL TERMINE PER COMMINARE LA SANZIONE DEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Con sentenza n. 8180 del 22 aprile 2016, la Corte di Cassazione ha affermato che, seppur il lavoratore abbia presentato le proprie giustificazioni prima del decorso dei 5 giorni, previsti dall’art. 7, comma 5, della legge n. 300/1970, il termine finale per l’irrogazione della sanzione espulsiva del licenziamento decorre dalla scadenza del termine previsto dalla legge per le contro deduzioni.

I giudici della Suprema Corte osservano che il termine di 5 giorni rappresenta una garanzia per il lavoratore e, pur se lo stesso lo ha esercitato pienamente prima della scadenza, il datore di lavoro ha la facoltà di irrogare il provvedimento, ma non l’obbligo prima del tempo massimo concesso.

[torna su](#)

CASSAZIONE: *REVIREMENT* DELLA SUPREMA CORTE IN MATERIA DI ASSENZE INGIUSTIFICATE E CONSEGUENTE LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE

Con sentenza n. 6260/2016 la Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo il quale le assenze ingiustificate non sono da ritenersi meno gravi nella ipotesi in cui l’imprenditore abbia demansionato il dipendente.

Anche in caso di demansionamento, infatti, il dovere primario del lavoratore consiste nel rendere la propria prestazione lavorativa. Sulla base di questi presupposti la Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento adottato dal datore di lavoro.

Si segnala l’importanza della sentenza in oggetto poiché in contrasto con quanto precedentemente statuito dalla stessa Corte nel 2013, la n. 1693, ove era stato affermato il principio di “autotutela” contenuto nell’art. 1640 c.c., secondo il quale il rifiuto di rendere la prestazione lavorativa (che si concretizza in una sostanziale inattività) era stato ritenuto legittimo ove posto in correlazione con l’illegittimo comportamento del datore di lavoro.

[torna su](#)

CASSAZIONE: CONCETTO DI *ALIUNDE PERCEPTUM* NEL RISARCIMENTO PER LICENZIAMENTO

Con sentenza n. 7685 del 18 aprile 2016 , la Corte di Cassazione ha affermato che nella misura del risarcimento dovuto in caso di reintegra per licenziamento illegittimo non può essere detratto, quale "*aliunde perceptum*", ciò che lo stesso aveva continuato a percepire in forza di un'altra attività prestata prima del verificarsi del recesso, in quanto la compensazione, sulla scorta del principio civilistico della "*compensatio lucri cum danno*", deve essere ricollegato al fatto illecito, mentre ciò non si verifica nel caso in cui il vantaggio derivi da un titolo diverso.

[torna su](#)

CASSAZIONE: LA TESTIMONIANZA DE RELATO NON È DI PER SÉ FONTE DI PROVA DEL FATTO DA DIMOSTRARE

Con sentenza n. 8070 del 21 aprile 2016, la Corte di Cassazione si è espressa in materia di testimonianza *de relato* resa da persona non identificata né identificabile, affermando che essa non può essere considerata fonte di prova del fatto da dimostrare.

La Corte ha giudicato illegittimo il licenziamento per giusta causa nei confronti di un lavoratore che aveva abusato dei congedi parentali, sancendo il principio secondo il quale i *report* delle agenzie investigative possono entrare nel processo quali fonti di prova solo qualora i fatti descritti dall'investigatore siano stati oggetto di conoscenza personale e diretta dello stesso e non gli siano, al contrario, stati riferiti da soggetti terzi. Pertanto la testimonianza che si basi su circostanze e/o informazioni ottenute dal vicinato o da conoscenti del lavoratore non ha alcun valore probatorio rispetto all'addebito contestato dal datore di lavoro..

[torna su](#)

GARANTE PRIVACY: AUTORIZZATO L'UTILIZZO DEL SISTEMA DI SISTEMA DI RICONOSCIMENTO BASATO SU MODELLI COMPORTAMENTALI

Il Garante per la protezione dei dati personali ha, con provvedimento n. 127 del 17 marzo 2016, espresso parere positivo all'installazione di un nuovo impianto di videosorveglianza dotato di software "*intelligent video*" presso lo stabilimento di Avezzano (AQ) di un'azienda operante nel settore dei semiconduttori.

L'impianto è munito di sistema di riconoscimento sulla base di **modelli comportamentali** in grado di individuare condizioni anomale (ad esempio, la rilevazione di un uomo a terra) e di telecamere termiche, che, senza effettuare alcuna identificazione, avrebbero la funzione di attivare l'allarme a seguito dell'individuazione di forme in movimento in una "*no access zone*".

La società, che ospita all'interno del perimetro del suo stabilimento anche altre due aziende sue fornitrici e per le quali svolge un servizio di vigilanza, ha argomentato la necessità di installare detto sistema di riconoscimento sulla scorta *(i)* dell'ubicazione isolata del sito produttivo; *(ii)* della detenzione ed impiego di gas tossici e di sorgenti di radiazioni ionizzanti; e *(iii)* del delicato settore produttivo in cui opera, che impone la stessa a mettere in atto misure di contrasto a forme di spionaggio industriale.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, l'Autorità ha ritenuto che la richiesta della società potesse essere accolta perché conforme ai principi del Codice della privacy.

La società ha, inoltre, chiesto all'Autorità di essere autorizzata a conservare le immagini registrate con il sistema di riconoscimento per 45 giorni allo scopo di monitorare lo stabilimento produttivo e individuare i responsabili di eventuali fatti illeciti, anche a seguito di intrusioni e furti già denunciati.

Il Garante ha autorizzato la società alla conservazione delle immagini per il tempo richiesto, precisando che, ad eccezione dell'Autorità giudiziaria, l'accesso alle immagini potrà avvenire solo nel rispetto di quanto stabilito dagli accordi sindacali aziendali e le stesse non potranno in ogni caso essere diffuse o comunicate.

[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 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

Stradone Porta Palio, 76
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it