legalitax
STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

NEWSLETTER N. 15/2017
del 5 aprile 2017

AREA LABOUR

NORMATIVA

Governo: Decreto Legge n. 25 del 2017 abolizione dei Voucher e modifiche al regime della solidarietà nell'appalto

Ispettorato del Lavoro: disponibili i nuovi modelli per richiesta autorizzazione videosorveglianza

GIURISPRUDENZA

Cassazione: licenziamento disciplinare e mancata affissione del codice disciplinare

Cassazione: nesso di causalità tra morte del dipendente e malattia professionale

Cassazione: sanzioni disciplinari tra vecchio e nuovo codice disciplinare

Cassazione: annullabilità verbale di conciliazione *ex* art. 411 c.p.c.

Tribunale Milano: l'obbligo di repêchage deve essere applicato anche a mansioni inferiori

APPROFONDIMENTO

Call center: Nuovi obblighi di registrazione e di comunicazione a carico delle imprese – panoramica sulle recenti modifiche introdotte dalla Legge Finanziaria del 2017

GOVERNO: DECRETO LEGGE N. 25 DEL 2017 ABOLIZIONE DEI VOUCHER E MODIFICHE AL REGIME DELLA SOLIDARIETÀ NELL'APPALTO

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato il Decreto Legge n. 25 del 17 marzo 2017, contenente le disposizioni urgenti per **l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio** nonché per **la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti**.

Il Governo, attraverso l'emanazione di questo decreto d'urgenza, ha cercato evidentemente di correre al riparo dai due *referendum* abrogativi relativi alla normativa in tema di lavoro accessorio e a quella sugli appalti, per i quali la consultazione popolare era stata fissata per il 28 maggio 2017.

Più nello specifico, il Decreto Legge n. 25 del 2017:

(i) ha abrogato il c.d. lavoro accessorio (ovvero gli articoli da 48 a 50 del decreto legislativo n. 81 del 2015).

I buoni lavoro cd. Voucher per prestazioni di lavoro accessori, secondo il comma 2 dell'art. 1 del Decreto in parola, che fossero già in possesso dei committenti alla data di entrata in vigore della normativa in oggetto (ossia il 17 marzo 2017) potranno essere comunque utilizzati entro il 31 dicembre 2017.

(ii) ha modificato il comma 2, dell'articolo 29, del **decreto legislativo n. 276 del 2003, ripristinando integralmente la responsabilità solidale del committente con l'appaltatore** nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, al fine di garantire una miglior tutela a favore dei lavoratori impiegati nell'appalto.

Il nuovo testo dell'articolo 29, comma 2, recita infatti *"In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché' con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché' i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali*".

A seguito della soppressione del c.d. "*Beneficium excussionis*", dunque, ora il dipendente dell'appaltatore potrà far valere le proprie pretese creditizie direttamente nei confronti del committente, il quale **non avrà più la possibilità di richiedere in giudizio che il lavoratore tenti**, prima di aggredire il proprio patrimonio, **di soddisfarsi sui beni dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori**.

Inoltre, la modifica normativa ha soppresso anche le disposizioni che consentivano alla contrattazione collettiva, sottoscritta da associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare metodi di controllo e verifica della regolarità complessiva degli appalti.

torna su

ISPETTORATO DEL LAVORO: DISPONIBILI I NUOVI MODELLI PER RICHIESTA AUTORIZZAZIONE VIDEOSORVEGLIANZA

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha predisposto e messo a disposizione i **nuovi modelli per la richiesta di autorizzazione all'installazione di impianti di videosorveglianza e di sistemi di controllo a distanza diversi dalla videosorveglianza** consultabili nella sezione modulistica del sito https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Modulistica/Pagine/HomeModulistica.aspx.

L'art. 4 della Legge n. 300 del 1970 stabilisce che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

Le aziende che intendono installare nei luoghi di lavoro un impianto di videosorveglianza, in difetto di Accordo con la rappresentanza sindacale unitaria o la rappresentanza sindacale aziendale, hanno l'obbligo di munirsi di apposita autorizzazione all'installazione ed all'utilizzo dell'impianto, rilasciata dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio, previa presentazione di apposita istanza.

Le imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione, ovvero in più regioni, possono presentare apposita istanza o alle singole sedi territoriali dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro ovvero alla sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L'istanza è soggetta all'imposta di bollo nella misura di euro 16,00, così come il provvedimento di autorizzazione rilasciato dalla sede centrale o territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Si fa presente che in mancanza degli elementi minimi indicati nell'istanza, la medesima risulterà incompleta e laddove tali mancanze non venissero sanate, l'autorizzazione non potrà essere rilasciata.

torna su

CASSAZIONE: LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E MANCATA AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE

Con sentenza n. **4826** del **24 febbraio 2017**, la Corte di Cassazione ha ribadito come, in materia di licenziamento disciplinare, il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti **non si applica** nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto "*minimo etico*", mentre deve essere data adeguata pubblicità al codice disciplinare con riferimento a comportamenti che **violano mere prassi operative, non integranti usi normativi o negoziali**.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato, in particolare, come la necessità della pubblicità non debba riguardare anche un comune minimo etico e le fondamentali norme di ordine penale.

torna su

CASSAZIONE: NESSO DI CAUSALITÀ TRA MORTE DEL DIPENDENTE E MALATTIA PROFESSIONALE

Con la sentenza n. **5704** del **7 marzo 2017**, la Corte di Cassazione ha affermato che nell'ipotesi di malattia ad eziologia multifattoriale quale un tumore, il **nesso di causalità relativo all'origine professionale di essa non può essere oggetto di semplici presunzioni** tratte da ipotesi tecniche teoricamente possibili, necessitando invece di una concreta e specifica dimostrazione che può essere data anche in via di probabilità, ma soltanto ove si tratti di "probabilità qualificata".

Nel caso di specie, gli eredi di un lavoratore deceduto a causa di un tumore avevano adito il Tribunale per vedersi riconoscere il diritto alla rendita e al pagamento delle indennità previste per legge in favore dei superstiti, sostenendo che il tumore alla laringe che aveva causato la morte del proprio congiunto fosse stato provocato dall'esposizione nello svolgimento delle mansioni lavorative ad agenti patogeni e a sostanze chimiche.

I giudici di merito avevano rigettato, sia in primo grado sia in appello, il ricorso proposto dagli eredi ritenendo che la consulenza tecnica d'ufficio disposta nel giudizio di primo grado non avesse provato il nesso causale tra la malattia che aveva causato il decesso e l'attività lavorativa. Di opposto avviso la Corte di Cassazione che, nel riformare le precedenti statuizioni, ha ricordato che in materia di **nesso causale tra attività lavorativa e malattia professionale**, il rapporto causale tra evento e danno è governato dal principio dell'equivalenza delle condizioni, per il quale **va riconosciuta l'efficienza causale ad ogni antecedente che abbia contribuito, seppur in maniera indiretta, alla produzione dell'evento**. Di conseguenza, si può escludere l'esistenza del nesso eziologico richiesto dalle legge solo se si ravvisa con certezza l'intervento di un fattore estraneo all'attività lavorativa che sia di per sé sufficiente a produrre l'infermità, tanto da far degradare altre evenienze a semplici occasioni.

torna su

CASSAZIONE: SANZIONI DISCIPLINARI TRA VECCHIO E NUOVO CODICE DISCIPLINARE

Con sentenza n. **4120** del **16 febbraio 2017**, la Suprema Corte di Cassazione ha affermato che, qualora subentri un nuovo codice disciplinare in azienda che incida sulla misura della sanzione relativa a precedenti infrazioni, nel procedimento disciplinare contro un dipendente dovrà farsi applicazione della sanzione prevista nel codice disciplinare **vigente al momento dell'irrogazione** e non quella previgente, sebbene sussistente al momento del compimento da parte del lavoratore dell'infrazione disciplinare. E dunque, la Suprema Corte riconosce **la prevalenza della sanzione operante al tempo in cui viene intimato il licenziamento, anche se la condotta sanzionabile del lavoratore è stata posta in essere in epoca anteriore.**

Secondo la Corte, infatti, le sanzioni disciplinari non possono essere definite una pena, «essendo pur sempre di natura civile; perciò non opera il principio di irretroattività sancito dall'articolo 25, secondo comma, della Costituzione il quale prescrive che "*nessuno può essere punito se non in forza di una legge entrata in vigore prima del fatto commesso*".

La sentenza ha senz'altro carattere innovativo, se solo si considera che solo qualche tempo fa (sentenza 54/2017) la Corte ha ribadito il proprio orientamento contrario. In tale occasione in particolare, la Corte aveva sostenuto che, quando le violazioni contestate non consistono in condotte contrarie ai doveri fondamentali del lavoratore rientranti nel cosiddetto minimo etico o di rilevanza penale, perché possano avere valenza disciplinare esse debbono preventivamente essere poste a conoscenza dei lavoratori e dunque, nel rispetto del principio di certezza del diritto, avrebbe dovuto farsi applicazione della sanzione prevista dal Codice disciplinar in vigente al momento della commissione della condotta sanzionata.

torna su

CASSAZIONE: ANNULLABILITÀ VERBALE DI CONCILIAZIONE *EX* ART. 411 CPC

Con sentenza n. **8260** del **30 marzo 2017**, la Corte di Cassazione ha affermato che **un verbale redatto in sede sindacale ex art. 411 c.p.c. può essere annullato se al lavoratore, in modo malizioso, sono state nascoste alcune circostanze che lo hanno indotto a sottoscrivere la conciliazione**.

Nel caso di specie il lavoratore, nel corso di una procedura collettiva di riduzione "*volontaria*" di personale, aveva sottoscritto un accordo conciliativo con il quale accettava l'esodo volontario a fronte della soppressione della sua postazione lavorativa.

Senonché il datore di lavoro aveva successivamente proceduto all'assunzione di altro lavoratore destinato a svolgere le medesime mansioni del dipendente licenziato.

La Cassazione ha stabilito che "*nell'accordo il silenzio serbato da una delle parti a situazioni di interesse della controparte e la reticenza, qualora l'inerzia della parte si inserisca in un complesso comportamento adeguatamente preordinato, con malizia o astuzia, a realizzare l'inganno perseguito, determinando l'errore del deceptus, integrando gli estremi del dolo omissivo, assume rilevanza ex art. 1439 c.c.*".

Gli artifici e raggiri, così come la reticenza o il silenzio, in caso di dolo omissivo o commissivo, continua la Corte, debbono essere valutati in relazione alle particolari circostanze di fatto, alla qualità ed alle condizioni soggettive dell'altra parte.

torna su

TRIBUNALE MILANO: L'OBBLIGO DI REPÊCHAGE DEVE ESSERE APPLICATO ANCHE A MANSIONI INFERIORI

Con sentenza n. **3370** del **16 dicembre 2016**, il Tribunale di Milano ha affermato che, nella vigenza del nuovo articolo 2103 c.c., **l'obbligo di *repêchage* che incombe sul datore di lavoro il quale intenda effettuare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve estendersi a tutte le posizioni disponibili all'interno dell'azienda, anche a quelle che siano di inquadramento inferiore** o richiedenti competenze professionali diverse da quelle precedentemente maturate dal lavoratore, purché rientranti nella medesima categoria legale di inquadramento.

Il Tribunale meneghino ha posto in luce come le modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 81/2015 alla nuova versione dell'art. 2103 c.c. - semplificando la gestione di un'eventuale modifica degli assetti organizzativi aziendali – abbiano ampliato lo *ius variandi* del datore di lavoro, ammettendo anche la possibilità che il lavoratore venga assegnato a mansioni inferiori purché appartenenti alla medesima categoria di inquadramento.

Sulla base di tale principio, il giudice del lavoro ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo irrogato nei confronti di una lavoratrice, per non aver verificato la possibilità di adibire la stessa ad altre mansioni disponibili presso altre società dello stesso gruppo, e specificatamente indicate dalla lavoratrice nel ricorso, condannando la società al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità.

Appare certamente abnorme esercitare l'obbligo di repêchage anche nei confronti di società che, seppur facenti parte dello stesso gruppo d'imprese, sono e permangono soggetti giuridici diversi dal datore di lavoro e terzi rispetto al contratto di lavoro.

torna su

CALL CENTER: NUOVI OBBLIGHI DI REGISTRAZIONE E DI COMUNICAZIONE A CARICO DELLE IMPRESE – PANORAMICA SULLE RECENTI MODIFICHE INTRODOTTE DALLA LEGGE FINANZIARIA DEL 2017

A seguito della modifica dell'articolo 24 bis D.L. n. 83 del 2012 ad opera della L. 232/2016 (Legge Finanziaria 2017) sono state introdotte a carico degli **operatori economici che svolgono attività di *call center*** (a prescindere dal numero di lavoratori coinvolti) nuovi ed ulteriori obblighi di comunicazione **nel caso in cui l'attività sia già stata delocalizzata o voglia essere delocalizzata in un Paese extra UE.**
Di seguito, nel dettaglio, le novità introdotte dalla riforma in commento:

(i) Tutti gli operatori economici che prima dell'entrata in vigore della L. 232/2016 abbiano localizzato l'attività di call center in uno Stato NON MEMBRO dell'UE, anche mediante affidamento a terzi devono (qualora non abbiano già provveduto entro il termine del 2 marzo) darne idonea comunicazione:
- al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nonché all'ispettorato del lavoro indicando i lavoratori coinvolti (questa comunicazione deve essere effettuata dal soggetto che "svolge il servizio di call center");
- al Ministero dello sviluppo economico, indicando le numerazioni telefoniche messe a disposizione del pubblico e utilizzate per i servizi delocalizzati;
- al Garante per la protezione dei dati personali, indicando le misure adottate per garantire il rispetto e la protezione dei dati personali in conformità alla legge, al codice della Privacy e al registro pubblico delle opposizioni
- La sanzione prevista per il mancato assolvimento è pari a 10.000,00 Euro per ogni giorno di ritardo.

(ii) Nel caso in cui un operatore economico decida, successivamente all'entrata in vigore della legge e dunque a partire dal 2 gennaio 2017, di delocalizzare l'attività di call center, anche mediante affidamento a terzi, in uno Stato NON membro dell'UE deve almeno 30 giorni prima del trasferimento effettuare le comunicazioni di cui al punto (i) che precede. La sanzione prevista per il mancato assolvimento è pari a 150.000,00 Euro per ciascuna comunicazione omessa o tardiva.

(iii) Tutti i call center che ricevono (INBOUND) o effettuano (OUTBOUND) chiamate devono informare gli utenti:
- sul Paese in cui l'operatore che parla è fisicamente collocato, nonché
- a partire dal 3 aprile 2017 nel caso di localizzazione del call center fuori dell'UE, della possibilità di richiedere nell'ambito della medesima telefonata che il servizio sia reso tramite un operatore collocato in Italia o in uno stato dell'UE.
- La **sanzione** prevista per il mancato assolvimento è pari a 50.000,00 Euro per ogni giornata di violazione.

(iv) Previa richiesta del Ministero del lavoro, del Ministero dello sviluppo economico e del Garante, Tutti gli operatori economici devono comunicare entro 10 giorni dalla richiesta, la localizzazione del call center.

La **sanzione** prevista per il mancato assolvimento è pari a 50.000,00 Euro per ogni violazione.
La riforma ha inoltre previsto l'obbligo per "**tutti gli operatori economici che svolgano attività di call center su numerazioni nazionali**" (tanto *inbound*, quanto *outbound*) di provvedere, entro il 2 marzo 2017, **all'iscrizione presso il Registro Operatori di Comunicazione** (ROC) tramite il sito www.impresainungiorno.gov.it e mediante l'utilizzo della Carta Nazionale dei Servizi del legale rappresentante, comunicando altresì le numerazioni telefoniche messe a disposizione del pubblico e utilizzate per i servizi di call center attraverso il modello 25/ROC.
La **sanzione** prevista (dal nuovo comma 12) per il mancato per il mancato assolvimento dell'obbligo nei termini di legge è pari a 50.000,00 Euro.

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 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

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