legalitax
STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

NEWSLETTER N. 3/2018
del 24 gennaio 2018

AREA LABOUR

NORMATIVA

Parlamento: '*whistleblowing*' - più tutele per chi segnala irregolarità sul posto di lavoro

INPS: circolare di chiarimenti sul pensionamento anticipato per i lavoratori dipendenti del settore privato

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - messaggio del 2 gennaio 2018 - app "dimissioni volontarie"

Collocamento obbligatorio: scatta l'obbligo per i datori di lavoro con 15 dipendenti

GIURISPRUDENZA

Cassazione: estensione della solidarietà del committente *ex* art. 29 D. Lgs. n. 276/2003 anche in caso di subfornitura

Cassazione: fruizione del congedo *ex* art. 42, comma 5, D. Lgs. n. 151/2001 e illegittimità licenziamento

Cassazione: mancata formazione, è lavoro subordinato

Cassazione: legittimo il licenziamento intimato via e-mail

Cassazione: no alla costituzione del rapporto di lavoro subordinato quale sanzione in caso di illegittimo co.co.pro nelle società pubbliche

PARLAMENTO: 'WHISTLEBLOWING' - PIÙ TUTELE PER CHI SEGNALA IRREGOLARITÀ SUL POSTO DI LAVORO

Parlamento ha pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n. 291 del 14 novembre 2017) la Legge n. 179 del 30 novembre 2017 (consultabile per esteso al link http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/14/17G00193/SG) contenente le disposizioni per la tutela di coloro che segnalino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

Il c.d. '*whistleblowing*' è infatti uno strumento legale usato per segnalare all'autorità giudiziaria o al responsabile della propria azienda un episodio di pericolo sul posto di lavoro, di danno ambientale, di illecite operazioni, di corruzione, ecc.

La tutela prevista dalla legge in commento riguarderà tanto il settore pubblico che quello privato.

Dopo la segnalazione infatti il lavoratore non potrà essere sanzionato in alcun modo, né demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure che potrebbero nascondere intenti ritorsivi. Ne sarà inoltre tutelato l'anonimato.

torna su

INPS: CIRCOLARE DI CHIARIMENTI SUL PENSIONAMENTO ANTICIPATO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO

L'INPS ha recentemente emanato la **circolare n. 180 del 7 dicembre 2017**, con la quale fornisce ulteriori chiarimenti in ordine all'ambito soggettivo di applicazione dell'articolo 24, comma 15-bis, del decreto legge n. 201 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214 del 2011.

La circolare, oltre a recepire le indicazioni ministeriali emanate a parziale modifica delle istruzioni già diramate, chiarisce che ai fini del raggiungimento del requisito di anzianità contributiva richiesto dal citato articolo 24, comma 15-bis, del decreto legge n. 201 del 2011, maturato in qualità di lavoratore dipendente del settore privato, **sono utili anche i periodi di contribuzione volontaria, di contribuzione figurativa per eventi fuori dal rapporto di lavoro dipendente del settore privato e di riscatto non correlato ad attività lavorativa**.

Resta fermo, tuttavia, che la valorizzazione di detti periodi è possibile solo allorquando quest'ultimi determinino il raggiungimento del requisito di anzianità contributiva, richiesta dal menzionato comma 15-bis, congiuntamente ai periodi di contribuzione effettiva accreditata come dipendente lavoratore privato.

torna su

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - MESSAGGIO DEL 2 GENNAIO 2018 - APP "DIMISSIONI VOLONTARIE"

Il Ministero del lavoro, sul proprio sito internet, ha reso noto che dal 2 gennaio 2018 le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro potranno essere rese dal proprio cellulare utilizzando l'app "Dimissioni Volontarie".

Più precisamente, il nuovo strumento consente di comunicare in sicurezza e rapidità da tablet e smartphone, le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che, a partire dal 12 marzo 2016 devono essere effettuate in modalità esclusivamente telematica.

Per accedere, i cittadini dovranno essere in possesso di SPID, il Sistema Pubblico di Identità Digitale introdotto sulla piattaforma dei servizi del Ministero dallo scorso 19 maggio 2017.

torna su

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO: SCATTA L'OBBLIGO PER I DATORI DI LAVORO CON 15 DIPENDENTI

Il decreto legge n. 244/2016 (c.d. Milleproroghe) ha fatto slittare al 1° gennaio 2018 l'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile per i datori di lavoro con un numero di dipendenti compreso tra 15 e 35.

Viene, quindi, abrogato l'art. 3, co. 2 della legge n. 68/1999, che prevedeva l'adempimento dell'obbligo di assumere un lavoratore disabile soltanto nell'ipotesi di nuova assunzione (ovvero, la sedicesima).

L'obbligo deve essere assolto entro 60 giorni dal raggiungimento della soglia di 15 dipendenti: i datori di lavoro avranno quindi tempo fino al 2 marzo per coprire le quote di riservate ai lavoratori disabili. In caso di mancato assolvimento agli obblighi di legge, per ogni giorno lavorativo in cui tale quota risulterà scoperta, dovrà essere versata una sanzione pari a Euro 153,20 al giorno, per ogni lavoratore disabile non occupato.

torna su

CASSAZIONE: ESTENSIONE DELLA SOLIDARIETÀ DEL COMMITTENTE EX ART. 29 D.LGS 276/2003 ANCHE IN CASO DI SUBFORNITURA

Con sentenza **n 254 del 6 dicembre 2017**, la Corte Costituzionale ha fornito una lettura costituzionalmente orientata al comma 2 dell'art. 29 del decreto legislativo n. 276/2003, il quale dispone che "*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*".

La Consulta ha infatti affermato che la responsabilità solidale del committente per retribuzioni e contribuzioni prevista dal secondo comma dell'art. 29 del D. Lgs. 276/2003, deve intendersi applicabile non soltanto negli appalti e nei subappalti - come letteralmente affermato dalla norma - ma anche nei confronti dei dipendenti delle aziende che operano con un contratto di subfornitura ai sensi della Legge n. 192 del 1998, poiché, a detta della Corte "*quand'anche non si consideri la subfornitura come un sottotipo ovvero uno schema generale di protezione nel quale possono convergere plurime figure negoziali in senso trasversale, tra cui l'appalto, ma si reputi che tale fattispecie costituisca un tipo negoziale autonomo, in ogni caso, è praticabile un'applicazione analogica della norma, attesa l'omogeneità della situazione di decentramento produttivo che viene a determinarsi nel caso di lavoro indiretto nella subfornitura*".

torna su

CASSAZIONE: FRUIZIONE DEL CONGEDO *EX* ART. 42, COMMA 5, D.LGS. N. 151/2001 E ILLEGITTIMITÀ LICENZIAMENTO

Con sentenza n. **29062** del **5 dicembre 2017**, la Corte di Cassazione ha dichiarato illegittimo il licenziamento comminato da parte di un datore di lavoro nei confronti di un dipendente per aver quest'ultimo curato interessi personali durante la fruizione del congedo straordinario retribuito ex art. 42, comma 5, del D. Lgs. n. 151/2001.

La Suprema Corte ha infatti ritenuto fondate le giustificazioni addotte dal dipendente, affermando che la legge non prevede alcun obbligo di fornire assistenza al parente malato per un periodo di tempo di 24 ore al giorno. Avendo il lavoratore dichiarato di aver prestato assistenza al parente malato durante le ore notturne, i giudici hanno confermato quindi l'illegittimità del licenziamento come decisa nel merito dalla Corte di Appello, ritenendo provata sia la convivenza che l'assistenza richieste dalla legge per la fruizione del permesso.

torna su

CASSAZIONE:
MANCATA FORMAZIONE, È LAVORO SUBORDINATO

Con sentenza del 22 dicembre 2017 n. 30868, la Corte di Cassazione è stata chiamata a pronunciarsi su una fattispecie avente ad oggetto il riconoscimento della natura subordinata del rapporto intercorso tra un'azienda e un collaboratore vincitore di una borsa di studio.

Nel caso di specie, la Corte territoriale - conformemente a quanto statuito dal Tribunale - aveva rilevato che il periodo di borsa di studio si era svolto con le modalità tipiche della subordinazione in quanto "*al borsista non era stato impartito alcun insegnamento e l'ente aveva esercitato il potere direttivo, gerarchico e disciplinare*".

Nel giudizio di legittimità, l'azienda eccepiva in particolare che il lavoratore "*non aveva mai ricevuto direttive tecniche specifiche sull'attività da svolgere e non era mai stato sottoposto ad un puntuale controllo; il borsista era tenuto solo al rispetto dell'orario annuale previsto dal regolamento della borsa di studio e godeva di ampi margini di libertà nella gestione della propria presenza; l'attività svolta non era mai stata eterodiretta né vi era stato inserimento stabile nell'organizzazione dell'ente*".

Tuttavia, la Corte di Cassazione ha precisato che era stata fatta corretta applicazione del principio consolidato in giurisprudenza secondo cui "*la sussistenza dell'elemento della subordinazione nell'ambito di un contratto di lavoro va correttamente individuata sulla base di una serie di indici sintomatici, comprovati dalle risultanze istruttorie, quali la collaborazione, la continuità della prestazione lavorativa e l'inserimento del lavoratore nella organizzazione aziendale, da valutarsi criticamente e complessivamente, con un accertamento in fatto insindacabile in sede di legittimità*".

Infatti, secondo la Suprema Corte, i giudici d'appello avevano correttamente desunto la natura subordinata del rapporto "*dalla sottoposizione del collaboratore al potere direttivo, gerarchico e disciplinare dell'ente ricorrente, dalla continuità della prestazione (la borsa di studio è stata rinnovata per quattro anni anche oltre il limite massimo stabilito dal regolamento), dall'inserimento stabile nella organizzazione aziendale*".

torna su

CASSAZIONE:
LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO INTIMATO VIA E-MAIL

Con sentenza n. 29753/2017, la Corte di Cassazione ha affermato che l'invio di una lettera e-mail contenente il provvedimento di licenziamento vale come "atto scritto", ai sensi della legge n. 604/1966, se il datore di lavoro prova che la stessa è stata ricevuta dal lavoratore.

La Corte ha affermato che "*il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità*".

torna su

CASSAZIONE: NO ALLA COSTITUZIONE GIUDIZIALE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO NELLE SOCIETÀ PUBBLICHE

Con sentenza del 18 gennaio 2018 n. 1155, la Corte di Cassazione ha affermato che la norma che impone alle società pubbliche di assumere nuovo personale solo attraverso procedure di evidenza pubblica è da ritenersi inderogabile anche nel caso di accertata nullità del contratto a progetto, che avrebbe come conseguenza la costituzione di un rapporto di natura subordinata in capo al committente, stipulato tra una lavoratrice ed una società *in house providing*, cui è imposto il predetto onere procedurale in caso di nuove assunzioni.

A parere della Corte, la norma sulle assunzioni nella pubblica amministrazione "*esprime l'inequivoca prescrizione in base alla quale i soggetti dalla medesima interessati non possono instaurare rapporti di lavoro subordinato per acquisire personale se non nel rispetto della regola del concorso pubblico. Il divieto che assume la consistenza di norma inderogabile ed imperativa è assistito per la sua inosservanza dalla sanzione di nullità che preclude l'effetto della costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il datore che l'ha violato*".

Con riferimento al caso di specie, la Corte ha affermato, inoltre, che il concorso fra il D. Lgs. n. 276/2003, che impone la costituzione di un rapporto di lavoro in capo al committente nel caso di illegittimo contratto a progetto, e la norma (in questo caso, L. R. siciliana 2/2007) che vieta l'assunzione di nuovo personale al di fuori di procedure di evidenza pubblica viene risolto a favore di quest'ultima, avendo la Corte Costituzionale già conferito al principio dell'accesso all'impiego pubblico mediante concorso copertura costituzionale (art. 97 Cost.).
Il concorso pubblico è da ritenersi, quindi, forma generale e ordinaria di reclutamento per le figure soggettive pubbliche e presidio delle esigenze di imparzialità e di efficienza dell'azione amministrativa.

Poiché la finalità del divieto espresso dalla norma sull'accesso al pubblico impiego è quella di impedire l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato al di fuori delle necessarie procedure concorsuali, la Corte ritiene che tale divieto si applichi non solo nel caso di nullità del contratto a progetto, ma in tutte le ipotesi in cui si pretenda di ottenere l'effetto vietato.

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
avv. 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