



## **NORMATIVA**

La nuova Legge di Bilancio: novità e cambiamenti

## **GIURISPRUDENZA**

Tribunale di Milano: esibizione dei carichi penali pendenti e oneri del lavoratore

Tribunale di Firenze: costituisce condotta antisindacale il comportamento del datore di lavoro che escluda dalle trattative sindacali un sindacato dotato di rappresentatività

Cassazione: la mancata comunicazione della procedura di esubero alle rappresentanze sindacali dei dirigenti è motivo di illegittimità del licenziamento

Cassazione: in caso di soppressione della posizione lavorativa non è possibile privare il dipendente delle mansioni

Cassazione: le dimissioni da un contratto a termine oggetto di impugnazione non consentono di ottenere la conversione del rapporto in contratto indeterminato a meno che non si provi siano state frutto di errore, violenza o dolo.

---

## LA NUOVA LEGGE DI BILANCIO: NOVITÀ E CAMBIAMENTI

---

La nuova Legge di Bilancio ha portato con sé numerose novità in ambito di diritto del lavoro che possono essere distinte in tre macro categorie: il sostegno all'occupazione, il sostegno alla genitorialità e lo sviluppo economico.

### Sostegno all'occupazione

In primis, in questo ambito, spicca un **rafforzamento infrastrutturale di molti settori della Pubblica amministrazione e degli enti locali** anche grazie alla previsione di nuove assunzioni ed alla stabilizzazione del personale precario o non di ruolo; i settori interessati sono ad esempio la scuola, l'Università, i Ministeri, il settore della Giustizia, i Tribunali Amministrativi Regionali e la Corte dei Conti, così come gli istituti penitenziari, i settori della cultura e della ricerca scientifica e sanitaria (previsioni contenute in misura prevalente nell'art. 1 c. 301-418). La legge prevede inoltre un incremento delle **misure di contrasto al lavoro irregolare** che si realizza da un lato attraverso l'aumento delle sanzioni previste in caso di lavoro nero e dall'altro attraverso il potenziamento dell'organico dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (art. 1, c. 445).

Spiccano altresì misure dirette quali la **proroga dell'Incentivo per l'Occupazione al Sud** (art. 1, c. 247) e la nuova misura dell'**esonero contributivo** destinata all'assunzione con contratto a tempo indeterminato delle **giovani eccellenze** (*ossia cittadini in possesso della laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi e cittadini in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute*) (art. 1, c. 706 e ss), nonché l'agevolazione connessa a progetti di **reinserimento mirato e conservazione del posto di lavoro per i disabili** prevista nella forma di un rimborso da parte dell'INAIL di una quota percentuale delle retribuzioni corrisposte dal datore di lavoro fino ad un massimo di 12 mesi (art. 1, c. 533) nonché una limitata **proroga degli ammortizzatori e della mobilità in deroga** (art. 1, c. 248-252).

### Sostegno alla genitorialità

La previsione del **refinanziamento del Fondo per le politiche della Famiglia** già previsto dalla L. n. 296/2006 (art. 1, c. 482 e ss.) è senza dubbio la misura più considerevole. Il Fondo, che per anni ha realizzato l'erogazione di finanziamenti per l'attuazione di progetti di conciliazione vita-lavoro così come previsti dall'art. 9 della L. n. 53/2000, negli ultimi due anni ha ricevuto scarse sovvenzioni. La misura si va ad affiancare alle politiche di welfare in atto e rinnova così gli ambiti di intervento e di progettazione degli operatori privati e pubblici nel *sostegno alla genitorialità, alle famiglie numerose e a quelle con disabilità ovvero caratterizzate da situazioni problematiche o a rischio reato*.

Il legislatore proroga e potenzia inoltre la posizione del padre lavoratore che gode ora di **cinque giorni** (invece di quattro) di **congedo obbligatorio di paternità** (art. 1, c. 278) - fermo restando il giorno in più di congedo facoltativo - e introduce due importanti modifiche in materia di **tutela della maternità**:

1. la prima prevede la possibilità di utilizzare tutto il congedo di maternità dopo la nascita del bambino mediante riconoscimento alle lavoratrici della possibilità di astenersi dal lavoro esclusivamente entro i cinque mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi

---

pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (art. 1, c. 485, con modifica diretta dell'art. 16 del TU maternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001).

2. La seconda è invece una modifica diretta della legge che ha introdotto la disciplina del *Lavoro agile* (L. n. 81/2017) e prevede che *“i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104”* (art. 1, c. 486 con modifica diretta dell'art. 18 della L. n. 81/2017).

### Sviluppo economico

Infine, per quanto riguarda l'innovazione e lo sviluppo economico si segnalano:

- le **agevolazioni indirette**, dedicate allo sviluppo di impresa e delle libere professioni, come le misure fiscali legate alla posizione delle persone fisiche esercenti imprese e professioni (regime forfetario e *flat tax* perviste rispettivamente dall'art. 1, c. 9-11 e c. 17-22), il credito d'imposta per la formazione 4.0 (art. 1, c. 78-81) e la detassazione per i nuovi investimenti (art. 1, c. 28-34);
- la **revisione delle tariffe INAIL**, che si tradurrà in un risparmio dei premi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (art. 1, c. 1121-1126).

Altra significativa novità in termini di sviluppo è quella contenuta nell'art. 1, c. 228 della legge dedicata alle **micro e piccole imprese** alle quali è attribuito un **contributo a fondo perduto**, nella forma di *voucher*, per l'acquisto di prestazioni consulenziali di natura specialistica finalizzate a sostenere i processi di trasformazione tecnologica e digitale attraverso le tecnologie abilitanti previste dal *Piano nazionale impresa 4.0* e di ammodernamento degli assetti gestionali e organizzativi dell'impresa, compreso l'accesso ai mercati finanziari e dei capitali.

---

[torna su](#)

---

## TRIBUNALE DI MILANO: ESIBIZIONE DEI CARICHI PENALI PENDENTI E ONERI DEL LAVORATORE

---

Con sentenza n. 285 del 1° febbraio 2019, il Tribunale di Milano si è pronunciato in merito alla legittimità del comportamento posto in essere dal datore di lavoro che richieda ad un candidato di esibire il certificato dei carichi penali e se questi sia tenuto ad onorare la richiesta.

**Il fatto:** la vicenda trae origine da un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un lavoratore per due distinti addebiti:

- l'aver taciuto al momento dell'assunzione il fatto di essere stato condannato a 4 anni e 5 mesi di reclusione per reati informatici
- l'aver utilizzato dei dati personali sottratti ad una collega per attuare, a suo danno, una condotta qualificabile in termini di *stalking*.

Il datore di lavoro, dopo aver attivato un procedimento disciplinare per entrambe le circostanze, sanziona il lavoratore con un provvedimento di sospensione pari a 10 giorni.

Il tribunale di Milano, chiamato a giudicare sull'impugnativa proposta dal lavoratore, dichiara

- illegittimo il provvedimento di sospensione a seguito di una condotta di *stalking* in quanto *tale condotta, lesiva della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ai danni della collega, integrerebbe una fattispecie di licenziamento legittimo;*
- **il giudice esclude altresì l'esistenza di un generico dovere in capo al lavoratore, all'atto dell'assunzione, di rendere edotto il datore di lavoro circa il proprio casellario giudiziale eccetto i casi in cui, in considerazione della natura dell'attività svolta,** ciò costituisca oggetto di precisa richiesta del datore (i.e. casi in cui il datore intenda impiegare una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori).

**Ndr:** sul punto della dichiarazione di illegittimità del provvedimento di sospensione perché "non proporzionato per difetto" è opportuno ricordare che non esiste nel nostro ordinamento giuridico norma che imponga al datore di lavoro, pur se il comportamento oggetto di addebito disciplinare meriterebbe l'estrema sanzione, di licenziare senz'altro il dipendente ed appare davvero non congrua la decisione del Tribunale di Milano laddove essa finisce con l'escludere la sanzione disciplinare meno grave pur in presenza di un comportamento, per esplicita ammissione del giudicante, disciplinarmente rilevante.

[torna su](#)

---

## TRIBUNALE DI FIRENZE: COSTITUISCE CONDOTTA ANTISINDACALE IL COMPORTAMENTO DEL DATORE DI LAVORO CHE ESCLUDA DALLE TRATTATIVE SINDACALI UN SINDACATO DOTATO DI RAPPRESENTATIVITÀ

---

Secondo una recente pronuncia del Tribunale fiorentino, **rientra nel novero delle condotte antisindacali il rifiuto del datore di lavoro di escludere sistematicamente dalle trattative , invece intrattenute con altre sigle sindacali, un sindacato dotato di rappresentatività.**

Il Giudice, pur confermando la non configurabilità di un principio che imponga al datore di lavoro una parità di trattamento nei confronti delle Organizzazioni sindacali, e pur confermando l'insussistenza di un generale obbligo del datore di lavoro a trattare con il sindacato, ancorché dotato di rappresentatività (tra le altre Cass. n. 14511 del 10 giugno 2013), afferma che arbitrarie e pretestuose esclusioni dalle trattative sindacali configurano un abuso della libertà negoziale del datore di lavoro e quindi integrano un comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 28 L. n. 300/1970.

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: LA MANCATA COMUNICAZIONE DELLA PROCEDURA DI ESubERO ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI DEI DIRIGENTI È MOTIVO DI ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO

---

La Corte di Cassazione, con sentenza del 25 gennaio 2019 n. 2227, dando applicazione al "nuovo" art. 24 della Legge 223/1991 (norma in materia di riduzione del personale modificata dalla Legge 30 ottobre 2014 n. 161, che ha dato attuazione ad un principio di derivazione comunitaria) ha stabilito che *"nell'ambito di una riorganizzazione aziendale che preveda esuberi (anche) in posizioni dirigenziali, l'azienda debba estendere la procedura di licenziamento collettivo alle rappresentanze sindacali dei dirigenti"*. La mancata consultazione dell'associazione maggiormente rappresentativa comporta **l'illegittimità del licenziamento intimato** ai dirigenti.

Nel caso esaminato dalla sentenza in commento, un dirigente, licenziato in esito ad una procedura di mobilità per cessazione dell'attività, aveva impugnato il licenziamento, sostenendo che il datore di lavoro non avesse comunicato né coinvolto preventivamente alcuna associazione sindacale di categoria rappresentativa dei dirigenti, violando così le disposizioni previste dagli artt. 4 comma 2 l. 223/1991 e 19 l. 300/1970.

La Corte di Cassazione, nell'accogliere il ricorso del dirigente, dichiarava violato l'obbligo di consultazione sindacale delle associazioni maggiormente rappresentative dei dirigenti, introdotto dalla norma citata ed applicabile *ratione temporis* e riconosceva altresì al dirigente licenziato il diritto al regime indennitario previsto da tale norma (per i dirigenti, il diritto al pagamento di una indennità aggiuntiva, compresa tra le dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, che il giudice di merito può determinare discrezionalmente con decisione motivata).

In sostanza, viene riconfermato il principio secondo cui, in caso di licenziamento collettivo, il dirigente deve essere trattato al pari degli altri lavoratori. Nei suoi confronti devono essere rispettati gli obblighi di consultazione e di informazione preventiva del tutto analoghi a quelli riservati ad operai, impiegati e quadri.

[Per prendere visione della sentenza completa cliccare qui.](#)  
[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: IN CASO DI SOPPRESSIONE DELLA POSIZIONE LAVORATIVA NON È POSSIBILE PRIVARE IL DIPENDENTE DELLE MANSIONI

---

Secondo la costante giurisprudenza, la soppressione della posizione lavorativa occupata dal dipendente obbliga il datore di lavoro all'assegnazione al lavoratore di altre mansioni professionalmente equivalenti - ove disponibili nella organizzazione aziendale, nonché, previo consenso di quest'ultimo - anche di mansioni di contenuto professionale inferiore (cd. patto di demansionamento).

Tuttavia, anche se l'impossibilità di ricollocazione o demansionamento giustifica il licenziamento, non giustifica mai la privazione delle mansioni.

La Cassazione in data 10 aprile 2019 n. 10023, afferma il principio secondo cui il datore di lavoro può legittimamente porre fine al rapporto di lavoro a fronte di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento ma che, ove non abbia esercitato tale potestà, non può mantenere in vita un rapporto nel quale la professionalità del lavoratore sia pregiudicata dalla totale assenza di mansioni. Nel caso di specie, la disciplina delle mansioni all'epoca vigente, avrebbe consentito l'eventuale attribuzione al lavoratore, con il suo consenso, di mansioni inferiori - quando tale scelta fosse stata l'unica in grado di preservare l'occupazione - ma non il mantenimento di un rapporto svuotato totalmente di contenuto professionale.

L'eventuale impossibilità di assolvere al suddetto obbligo di *repêchage* costituisce quindi un elemento integrativo della fattispecie del giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Al contrario, la privazione totale delle mansioni, che invece costituisce violazione di diritti inerenti alla persona del lavoratore oggetto di tutela costituzionale (cfr. Cassazione civile sez. un., 22/02/2010, n. 4063), non può essere considerata un'alternativa al licenziamento.

[Per prendere visione della sentenza completa cliccare qui.](#)

[torna su](#)

---

**CASSAZIONE: LE DIMISSIONI DA UN CONTRATTO A TERMINE  
OGGETTO DI IMPUGNAZIONE NON CONSENTONO DI OTTENERE LA  
CONVERSIONE DEL RAPPORTO IN CONTRATTO INDETERMINATO A  
MENO CHE NON SI PROVI SIANO STATE FRUTTO DI ERRORE,  
VIOLENZA O DOLO.**

---

Il fatto: La RAI, propone ricorso in cassazione avverso una sentenza della Corte d'Appello di Roma, la quale, accogliendo l'appello proposto da controparte, ha ritenuto che, qualora il lavoratore rassegni le proprie dimissioni nel corso di una serie di contratti a termine e successivamente agisca in giudizio al fine di ottenere la declaratoria di nullità del termine apposto a ciascuno dei contratti e la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, non si può ritenere che le dimissioni impediscano la conversione.

E' necessario in questo contesto stabilire se le dimissioni del lavoratore comunicate durante un contratto a tempo determinato possano avere efficacia soltanto nell'ambito del contratto medesimo e non nell'accertando rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Su tale questione gli ermellini, in riferimento a consolidata giurisprudenza, hanno affermato che le dimissioni del lavoratore da un contratto a tempo determinato, facente parte di una sequenza di contratti similari succedutisi nel corso degli anni, esplica i propri effetti anche con riferimento al rapporto a tempo indeterminato accertato dal giudice con sentenza dichiarativa della nullità del primo dei contratti di lavoro a termine, salvo che "il lavoratore non dimostri che le dimissioni sono viziata da errore, sotto forma di ignoranza della sopravvenuta conversione del rapporto, sicché da esse non derivano effetti limitati alla sola anticipazione della data di scadenza del rapporto a tempo determinato cui esse si riferiscono, ma anche sulla continuità del rapporto a tempo indeterminato, la cui esistenza sia accertata successivamente dal giudice".

[Per prendere visione della sentenza completa cliccare qui.](#)

[torna su](#)

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

**avv. Luciano Racchi**  
**avv. Franco Fabris**  
**avv. Marcello Trombetta**  
**avv. Alessandro Pappalardo**

**avv. Barbara De Benedetti**  
**avv. Gloria Lorenzon**  
**dott.ssa Alice Scalcon**

---

## **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](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**

Via A. Locatelli, 3  
37122 - Verona  
T +39 045 809 7000  
F +39 045 809 7010  
[verona@legalitax.it](mailto:verona@legalitax.it)