



NORMATIVA

Decreto ministeriale n. 95442 del 15 aprile 2016: definizione dei criteri di concessione della CIGO
Detassazione 2016 sui premi di risultato: attiva la procedura telematica per il deposito dei contratti aziendali

GIURISPRUDENZA

Cassazione: il licenziamento del dipendente che svolge attività estranea alle sue mansioni durante l'orario di lavoro non è sempre legittimo

Cassazione: commette reato il datore di lavoro che si intrufola nella casella e-mail del dipendente

Cassazione: l'imprenditore privato può essere soggetto al regime di solidarietà in materia di appalti pubblici

Cassazione: cessione di un gruppo di lavoratori e trasferimento di ramo d'azienda

Tribunale di Milano: si considera "in itinere" l'infortunio del lavoratore che usa l'auto perché il bus è troppo lento

APPROFONDIMENTI

Legge sulle unioni civili: utili informazioni per i datori di lavoro

DECRETO MINISTERIALE N. 95442 DEL 15 APRILE 2016: DEFINIZIONE DEI CRITERI DI CONCESSIONE DELLA CIGO

Lo scorso 17 maggio, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato il decreto ministeriale n. 95442 del 15 aprile 2016, già previsto dall'art. 16, comma 2, del D. lgs. n. 148/2015, in materia di trattamento di integrazione salariale ordinario (Cigo), consultabile per esteso al link <http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2016/Decreto-Ministeriale-15-aprile-n-95442.pdf>.

Il DM ha stabilito che a far data dal 1° gennaio 2016 la Cigo è concessa dalla sede INPS territorialmente competente nel caso in cui si verifichino eventi transitori non imputabili alla società o ai dipendenti della stessa (incluse le intemperie stagionali) o qualora si verifichino situazioni temporanee di mercato.

L'elemento della transitorietà si ravvisa qualora, quantomeno al momento della presentazione della domanda sia prevedibile che la società possa in futuro riprendere la sua normale attività lavorativa.

L'elemento della non imputabilità all'impresa o ai dipendenti della situazione aziendale, invece, è riferito a quelle ipotesi in cui la situazione di crisi in cui versa la società sia involontaria, oververosia non riconducibile ad imperizia o negligenza delle parti.

Per ottenere il trattamento di integrazione salariale ordinario la società dovrà presentare una relazione tecnica nella quale siano illustrate le ragioni che hanno causato la sospensione o la riduzione della attività lavorativa, nonché fornendo la dimostrazione, attraverso criteri oggettivi (anche mediante il supporto di una apposita documentazione), della prosecuzione dell'attività di impresa.

L'esame delle domande di concessione della Cigo si baserà solo sul contesto economico e produttivo relativo al periodo in cui sono verificate le circostanze che hanno reso necessaria la richiesta della Cigo, senza tener conto di eventuali mutamenti intervenuti successivamente alla richiesta.

[torna su](#)

DETASSAZIONE 2016 SUI PREMI DI RISULTATO: ATTIVA LA PROCEDURA TELEMATICA PER IL DEPOSITO DEI CONTRATTI AZIENDALI

Dal 16 maggio 2016 è attiva la procedura telematica per il deposito dei contratti aziendali e territoriali di secondo livello, al fine di usufruire della tassazione agevolata sull'erogazione dei premi di risultato, prevista dall'articolo 1, commi 182-189 della Legge di Stabilità 2016 e dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Per avviare la procedura è necessario registrarsi e compilare il modello telematico presente al seguente link

https://www.cliclavoro.gov.it/layouts/15/ClicLavoro.Web/WebPages/Login_FBA.aspx?ReturnUrl=%2fareariservata%2f_layouts%2f15%2fAuthenticate.aspx%3fSource%3d%252FAreaRiservata%252FPagine%252FMonitoraggioContratti%255FList%252E.aspx&Source=%2FAreaRiservata%2FPagine%2FMonitoraggioContratti_List%2E.aspx, indicando i dati del datore di lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti e gli indicatori dei parametri prefissati, ed allegare il contratto aziendale o territoriale in

formato pdf.

Il **termine** per effettuare l'invio, nel caso di accordi sottoscritti prima della pubblicazione del Decreto, **è il 15 giugno 2016**.

Il deposito dei contratti aziendali e territoriali di secondo livello dovrà avvenire esclusivamente in modalità telematica, senza recarsi presso gli Uffici Territoriali del Ministero del Lavoro. L'obiettivo è quello di monitorare le prassi attuate dalle singole imprese o a livello locale, verificandone la conformità alle norme di legge

[torna su](#)

CASSAZIONE: IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE SVOLGE ATTIVITÀ ESTRANEA ALLE SUE MANSIONI DURANTE L'ORARIO DI LAVORO NON È SEMPRE LEGITTIMO

Con sentenza n. 9635 dell'11 maggio 2016 la Corte di Cassazione, affrontando il caso di un dipendente licenziato dopo essere stato scoperto mentre vendeva alcuni prodotti e scommesse sportive ai suoi colleghi tramite un sito internet, ha affermato che la vendita di prodotti online ad altri colleghi durante l'orario di lavoro non integra gli estremi della giusta causa di licenziamento se tale attività viene svolta in un arco temporale limitato e senza coinvolgere i clienti del datore di lavoro.

La Corte di Cassazione, quindi, ha ritenuto non proporzionata la sanzione espulsiva e ciò in quanto l'attività commerciale veniva svolta soltanto nei confronti dei colleghi e non anche nei confronti della clientela della sala bingo. Inoltre, l'attività era stata posta in essere nell'arco del solo mese di dicembre, senza che alla società venisse arrecato alcun danno in termini di immagine ovvero di pregiudizio al regolare svolgimento del gioco del bingo.

[torna su](#)

CASSAZIONE: COMMITTE REATO IL DATORE DI LAVORO CHE SI INTRUFOLA NELLA CASELLA E-MAIL DEL DIPENDENTE

Con sentenza n. 13057 del 31 marzo 2016, la sezione penale della Suprema Corte ha affrontato un caso di accesso abusivo all'altrui casella di posta elettronica, statuendo che tale comportamento configura il reato di cui all'art. 615 ter cod. pen. dal momento che detta casella rappresenta uno "spazio di memoria" destinato alla memorizzazione delle informazioni, protetto mediante apposizione di una password.

La presenza, nella casella di posta elettronica aziendale del dipendente, di una password personalizzata, rivela, dunque, la volontà dell'utente di farne uno spazio a sé riservato e, di conseguenza, l'accesso abusivo da parte di soggetti terzi costituisce reato di natura penale (art. 615-ter del codice penale).

La Suprema Corte, in applicazione del principio appena richiamato, ha quindi confermato la condanna a sei mesi di reclusione, per accesso abusivo a sistema informatico, nei confronti di un responsabile di un ufficio pubblico che si era introdotto ripetutamente nella casella di posta elettronica di un dipendente dello stesso ufficio, in sua assenza, per visionare e scaricare alcuni documenti.

[torna su](#)

CASSAZIONE: L'IMPRENDITORE PRIVATO PUÒ ESSERE SOGGETTO AL REGIME DI SOLIDARIETÀ IN MATERIA DI APPALTI PUBBLICI

Con sentenza n. 10731 del 24 maggio 2016, la Corte di Cassazione ha affermato che è assoggettata alla responsabilità solidale ex art. 29 del decreto legislativo n. 276/2003, la società privata, a partecipazione pubblica che, per sua natura o tipologia, sia soggetta al codice degli appalti pubblici, e non all'art. 1676 c.c., che tutela il diritto dei dipendenti non retribuiti dall'appaltatore, di rivalersi sul committente nei limiti del residuo che quest'ultimo ha ancora con il primo.

La Suprema Corte afferma quindi che **un imprenditore privato può ben essere soggetto alla applicazione delle disposizioni in materia di appalti pubblici** e, contemporaneamente, essere sottoposto al regime solidaristico dell'art. 29 ben più favorevole ai lavoratori.

[torna su](#)

CASSAZIONE: CESSIONE DI UN GRUPPO DI LAVORATORI E TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA

Con sentenza n. 7121 del 12 aprile 2016, la Corte di Cassazione ha ritenuto applicabile l'articolo 2112 del Codice civile, riguardante il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda o di ramo di essa, **anche nell'ipotesi in cui la cessione abbia ad oggetto solo un gruppo di dipendenti, purché dotati di particolari competenze** e che siano stabilmente coordinati e organizzati tra loro, così da rendere le loro attività interagenti e idonee a tradursi in beni e servizi ben individuabili.

Il concetto di "azienda" ricorrerebbe dunque poiché, secondo l'opinione espressa dalla Corte, anche in tal caso (seppur il subentro del nuovo imprenditore al precedente abbia come oggetto solo un gruppo coordinato di dipendenti e non anche beni materiali e immateriali, contratti, crediti, debiti, ecc.) si è in presenza di una entità economica autonoma e organizzata in maniera stabile, la quale, in occasione del trasferimento, conserva la sua identità.

Si sottolinea la peculiarità della decisione, poiché la Suprema Corte ha espresso il principio appena richiamato in un caso non di una vera e propria cessione d'azienda, bensì in un'ipotesi di successione nell'appalto, pertanto ritenendo applicabile l'articolo 2112 c.c. a prescindere dall'esistenza di un rapporto contrattuale diretto tra l'imprenditore uscente e quello che subentra nella gestione.

[torna su](#)

TRIBUNALE DI MILANO: SI CONSIDERA "IN ITINERE" L'INFORTUNIO DEL LAVORATORE CHE USA L'AUTO PERCHÉ IL BUS È TROPPO LENTO

Con sentenza del 24 febbraio 2016, n. 586, il Tribunale di Milano ha sancito il diritto al risarcimento, da parte dell'Inail, per l'infornio subito, nel tragitto casa-azienda, da chi utilizza l'automobile per recarsi al lavoro (cd. Infortunio in itinere), **nel caso in cui l'utilizzo del mezzo proprio sia reso necessario per via del fatto che il viaggio in autobus o con gli altri mezzi pubblici comporti un dispendio notevole di tempo per arrivare in ufficio.**

[torna su](#)

LEGGE SULLE UNIONI CIVILI: UTILI INFORMAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

L'11 maggio 2016 il Disegno di Legge n. 14 (atto del Senato della Repubblica - XVII Legislatura) rubricato "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze" ha ottenuto l'approvazione definitiva da parte del Parlamento italiano e, in attesa che venga firmato dal Presidente della Repubblica e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, vengono, in appresso, fornite alcune utili informazioni per i datori di lavoro.

Certificazione

Il lavoratore che deciderà di unirsi civilmente con un *partner*, anche dello stesso sesso, per usufruire dei diritti prima riservati alle sole coppie sposate, dovrà presentare al datore di lavoro il certificato che attesta lo *status* di "unito civilmente". Quest'ultimo avrà valore dichiarativo dell'unione costituita e dovrà contenere i dati anagrafici delle parti, il regime patrimoniale prescelto e la residenza.

Alla presentazione del certificato, l'azienda dovrà necessariamente ritenere il *partner* alla stregua di "coniuge del lavoratore".

Ferie matrimoniali – congedo matrimoniale

Si ritiene che possa applicarsi alle coppie unite civilmente anche la disciplina riguardante i congedi matrimoniali, quindi sia il congedo che viene indennizzato interamente dall'INPS per gli operai, sia quello che è previsto in molti contratti collettivi nazionali totalmente a carico della azienda per gli impiegati.

Detrazione per coniuge a carico

L'art. 12 del D.P.R. 917/86 (TUIR) fornisce la possibilità di detrarre dall'imposta lorda alcuni importi per carichi di famiglia, tra cui figura anche una somma relativa al coniuge non legalmente ed effettivamente separato.

La presente disciplina è applicabile anche alle unioni civili.

Permessi per motivi familiari e per assistenza a disabili

In presenza di gravi motivi familiari ("decesso o di documentata grave infermità del coniuge") il coniuge lavoratore può richiedere, ai sensi dell'art. 4 della legge 53/2000, un permesso per assentarsi dal posto di lavoro per 3 giorni all'anno.

Va ritenuta interpretabile, in via estensiva, anche al lavoratore unito civilmente.

In aggiunta, si ritiene applicabile ai lavoratori uniti civilmente, anche la normativa di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992, che prevede che il lavoratore dipendente - pubblico o privato - abbia diritto di fruire di tre giorni di permesso retribuito al mese coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, nel caso assista il coniuge con handicap in situazione di gravità.

Trattamento di Fine Rapporto

Le indennità previste dagli artt. 2118 e 2120 c.c. (ossia il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto) dovranno corrispondersi, in caso di morte del lavoratore, ai sensi dell'art. 2122 c.c. anche al partner unito civilmente.

Va ritenuto, inoltre, applicabile anche all'unito civilmente quanto previsto dall'art. 12-bis della L. n. 898/1970, a norma del quale l'ex coniuge divorziato e non risposato, titolare di assegno divorzile, ha diritto a percepire una percentuale dell'indennità di fine rapporto percepita dall'altro coniuge all'atto di cessazione del rapporto di lavoro.

Reversibilità della pensione

Al coniuge unito civilmente, infine, è riconosciuto il diritto all'ottenimento della reversibilità della pensione, ovvero dell'assegno corrisposto dall'INPS secondo la normativa attualmente in vigore.

Al coniuge unito civilmente spetta il 60% della pensione del defunto, salvo eventuali riduzioni.

[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