



## **NORMATIVA**

Governo: pubblicato il Decreto fiscale – le novità in materia di lavoro

Garante privacy: Geolocalizzazione – necessario l'accordo sindacale

INPS: congedo facoltativo per i padri lavoratori

Ministero del Lavoro: Cessione del quinto pensione e dello stipendio

INPS: obblighi delle parti in caso di riduzione del periodo di malattia

Agenzia delle Entrate: Welfare anche per gli amministratori

## **GIURISPRUDENZA**

Cassazione: licenziamento per giusta causa- sequestro del pc aziendale

Cassazione: un caso di limitazione agli incentivi per assunzione di lavoratori

Cassazione: la tardività della contestazione comporta insussistenza del fatto materiale

---

## GOVERNO: PUBBLICATO IL DECRETO FISCALE – LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

---

È stato pubblicato sul Supplemento Ordinario n. 20 alla Gazzetta Ufficiale n. 95 del 24 aprile 2017 il **Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50 (c.d. Decreto fiscale)**, contenente alcuni provvedimenti urgenti in materia finanziaria, nonché iniziative in favore degli Enti territoriali, interventi nelle aree colpite dai recenti terremoti e misure per lo sviluppo.

In particolare, per quanto attiene il diritto del lavoro e della previdenza si registrano alcuni interventi che possono così sintetizzarsi:

**art. 53 APE sociale**: le novità riguardano le attività indicate negli allegati C ed E della legge n. 232/2016. Esse si considerano svolte in via continuativa quando nei 6 anni precedenti il momento del pensionamento le medesime attività non abbiano subito interruzioni per un periodo complessivamente superiore a 12 mesi ed a condizione che le stesse siano state svolte nel settimo anno antecedente la predetta decorrenza e sempre che la tale periodo sia corrispondente a quello di interruzione.

**art. 54 DURC**: il decreto in commento ha precisato che il documento di regolarità contributiva potrà essere ottenuto dal momento in cui viene presentata la dichiarazione di adesione alla rottamazione delle cartelle attraverso il modulo “DA1”.

L’adesione comporta inoltre un comportamento virtuoso anche nelle fasi successive in quanto il mancato, insufficiente o tardivo pagamento dell’unica rata o di una delle rate previste nel piano, comporta l’annullamento del DURC.

L’agente della riscossione ha l’obbligo di comunicare agli Enti il pagamento delle rate. I soggetti che hanno richiesto il DURC poi annullato per i mancati pagamenti “utilizzano le informazioni rese disponibili nella speciale sezione, nell’ambito dei procedimenti per cui il DURC è stato richiesto”.

Le amministrazioni interessate dovranno provvedere ad adeguare i propri sistemi.

**Art. 55 Premio di produttività**: le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell’organizzazione del lavoro secondo le modalità individuate dal comma 188 dell’art. 1 della legge n. 208/2015 hanno diritto all’abbassamento del 20% della ordinaria aliquota contributiva a loro carico su una quota delle erogazioni non superiore a 800 euro.

Sulla stessa quota non è dovuta alcuna contribuzione a carico dei singoli lavoratori interessati. L’aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici viene parimenti ridotta.

Tale disposizione trova applicazione per gli accordi sottoscritti a partire dal 25 aprile 2017.

[torna su](#)

---

## GARANTE PRIVACY: GEOLOCALIZZAZIONE - NECESSARIO L'ACCORDO SINDACALE

---

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato, sul proprio sito internet, la Newsletter n. **427 del 21 aprile 2017**.

Con decisione n. 6275314, il Garante della privacy ha affermato che per l'utilizzo da parte del datore di lavoro di sistemi di geolocalizzazione **rimane necessario l'accordo sindacale – come previsto dallo Statuto dei lavoratori – e la garanzia di riservatezza per i dipendenti**.

Il Garante ha giudicato una richiesta di verifica preliminare presentata da una compagnia che offre servizi idrici e assistenza in caso di problemi alla rete. La società ha sostenuto che la localizzazione geografica dei veicoli utilizzati per gli interventi sarebbe stata attivata per molteplici scopi come l'ottimizzazione delle richieste di intervento o delle emergenze, l'innalzamento delle condizioni di sicurezza sul lavoro dei dipendenti, la corretta manutenzione dei veicoli, la tutela del patrimonio aziendale, il calcolo del tempo di lavoro effettivo oppure la gestione di eventuali incidenti stradali o di sanzioni subite per violazioni del codice della strada.

Nel corso dell'istruttoria **l'Autorità ha riconosciuto il legittimo interesse della società a rilevare la posizione dei propri mezzi per le molteplici finalità indicate**, ma solo **nel pieno rispetto della privacy dai lavoratori**. Visto che tale sistema potrebbe consentire il controllo a distanza dei lavoratori, **anche dopo le modifiche introdotte dal cosiddetto Jobs Act, per poterlo attivare dovrà prima essere raggiunto un apposito accordo con le rappresentanze sindacali o, in sua assenza, si dovrà richiedere l'autorizzazione all'Ispezzorato nazionale del lavoro**.

Il Garante ha inoltre chiarito che **dovranno inoltre essere attentamente definite le modalità di raccolta, di elaborazione e di conservazione dei dati di geolocalizzazione e degli altri dati personali, differenziando le tutele in base alla singola finalità perseguita**.

Ad esempio, se la società intende avvalersi del sistema di localizzazione per la regolare tenuta del libro unico del lavoro, potrà conservare i dati necessari per cinque anni. I dati da utilizzare in caso di contestazione di violazione amministrativa con modalità non immediata, invece, potranno essere conservati al massimo per 90 giorni, ovvero il tempo previsto dalla normativa per notificare un eventuale verbale di contestazione. **Al termine del periodo individuato, i dati personali raccolti dovranno essere automaticamente cancellati o anonimizzati. Deve essere inoltre escluso il monitoraggio dei tracciati percorsi, salvo il possibile trattamento dei relativi dati in forma aggregata o anonima per finalità statistiche e di programmazione del lavoro**.

Dovranno essere adottate anche precise misure di sicurezza e l'accesso ai dati trattati dovrà essere consentito al solo personale incaricato, definendo per i dati di geolocalizzazione appositi profili autorizzativi individuali per ogni singolo utente.

**La società potrà comunque avviare il trattamento delle informazioni sulla posizione geografica dei veicoli di lavoro solo dopo aver effettuato la notificazione al Garante e aver fornito un'informativa completa ai dipendenti**.

[torna su](#)

---

## INPS: CONGEDO FACOLTATIVO PER I PADRI LAVORATORI

---

L'Inps, con il messaggio n. 1581 del 10 aprile 2017, ha fornito alcuni chiarimenti in merito al **congedo facoltativo per i padri lavoratori dipendenti** di cui all'art.4, comma 24, lettera a) della legge 92/2012.

In particolare, l'Istituto evidenzia che **il congedo facoltativo** per i padri lavoratori dipendenti potrà essere fruito nei primi mesi dell'anno 2017 (entro il consueto termine di 5 mesi dalla nascita o dall'adozione/affidamento) solamente per eventi parto, adozione e affidamento avvenuti nell'anno 2016.

Pertanto, a differenza di quanto indicato sempre dall'Inps nel precedente messaggio n. 828 del 2017, **l'impossibilità di fruire del congedo facoltativo nell'anno 2017 e della relativa indennità, si riferisce ai soli eventi avvenuti nell'anno 2017**, rimanendo valide, per gli eventi verificatisi nell'anno 2016, le disposizioni precedentemente vigenti ex art. l'art.1, comma 205, della legge 28 dicembre 2015, n.208 (legge di stabilità 2016).

**Il congedo obbligatorio** di due giorni è stato invece prorogato a tutti gli eventi parto, adozione o affidamento che si verifichino dal 1 gennaio al 31 dicembre 2017, di cui il padre potrà godere, anche in via non continuativa, entro il quinto mese di vita del figlio.

[torna su](#)

---

## MINISTERO DEL LAVORO: CESSIONE DEL QUINTO PENSIONE E DELLO STIPENDIO

---

Con il **decreto n. DT24126 del 27 marzo 2017 il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha modificato le classi di importo rilevanti ai fini delle operazioni di cessione del quinto dello stipendio e della pensione.**

Fino ad oggi dette classi di importo sono state così suddivise: < 5.000 euro e > 5.000 euro, mentre le future classi di importo dei prestiti sono state rimodulate secondo i seguenti valori: < 15.000 euro e > 15.000 euro.

L'attuale schema di Convenzione, approvato con determinazione presidenziale n. 43 del 30 marzo 2016, rubricato "*convenzione finalizzata a disciplinare l'estinzione dietro cessione del quinto della pensione di prodotti di finanziamento concessi a pensionati INPS*", all'art. 10 fa specifico riferimento ai parametri che sono stati fino ad oggi vigenti ai fini del calcolo dei tassi soglia convenzionali, precisando che gli stessi possono essere rideterminati sulla base di algoritmi predefiniti.

All'art. 16, rubricato "*buona fede nell'esecuzione, recesso e risoluzione della convenzione*" è previsto il recesso unilaterale per intervenute modifiche normative che ne rendono impossibile la prosecuzione.

**L'INPS, con il messaggio n. 1446 del 31 marzo 2017, ha dichiarato che intende avvalersi della facoltà di recesso unilaterale dalle convenzioni finora stipulate con efficacia a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto richiamato, essendo impossibilitato nell'immediatezza agli adeguamenti tecnici e contrattuali.**

Pertanto tutte le società in regime di convenzionamento potranno stipulare i nuovi contratti di finanziamento a far data dal 1 aprile 2017 in regime di accreditamento e sarà possibile operare in regime di convenzionamento a seguito dell'approvazione di un nuovo schema convenzionale da parte dell' Istituto.

[torna su](#)

---

## INPS: OBBLIGHI DELLE PARTI IN CASO DI RIDUZIONE DEL PERIODO DI MALATTIA

---

L'Inps, con la circolare n. 79 del 28 aprile 2017, fornisce una serie di informazioni relativamente agli obblighi, per il lavoratore ed il datore di lavoro, in caso di riduzione del periodo di prognosi riportato nel certificato attestante la temporanea incapacità lavorativa per malattia.

Nel caso si verificasse una guarigione anticipata del lavoratore, quest'ultimo sarà tenuto a richiedere una rettifica del certificato medico in corso. Tale adempimento è infatti obbligatorio da parte del lavoratore, sia nei confronti del datore di lavoro, ai fini della ripresa anticipata dell'attività lavorativa, sia nei confronti dell'Inps, dal momento che a seguito della presentazione del certificato di malattia viene automaticamente avviata l'istruttoria per il riconoscimento della prestazione previdenziale.

È da ritenersi che, in presenza di un certificato con prognosi ancora in corso, il datore di lavoro non possa consentire al lavoratore la ripresa dell'attività lavorativa ai sensi dell'art. 2087 del codice civile, nonché dell'art. 20 del D.lgs. n. 81/2008 in materia di sulla salute e sicurezza dei posti di lavoro.

Affinché la rettifica del certificato medico venga considerata tempestiva non è sufficiente che essa sia effettuata prima del termine della prognosi originariamente certificata, bensì **è necessario che intervenga prima della ripresa anticipata dell'attività lavorativa. Essa va richiesta al medesimo medico che ha redatto il certificato, riportante una prognosi più lunga.**

[torna su](#)

---

## AGENZIA DELLE ENTRATE: WELFARE ANCHE PER GLI AMMINISTRATORI

---

A seguito dell'interpello n. 954-1417/2016, la Direzione Regionale Lombardia dell'Agenzia delle Entrate ha fornito alcuni chiarimenti sulle **regole fiscali che governano i piani di welfare.**

La Società proponente aveva richiesto di conoscere il trattamento IRPEF e IRES dei componenti derivanti da un piano di welfare, disciplinato da un specifico regolamento aziendale. Quest'ultimo prevede l'assegnazione di un budget di spesa figurativo – totalmente a carico della società e non rimborsabile – rivolto ai due componenti del CDA (**titolari di compensi inquadrabili tra i redditi assimilabili a quelli de lavoro dipendente ai sensi dell'art. 50 TUIR**) e ai sei dipendenti.

L'Agenzia, muovendo dall'analisi dell'art. 51 comma 2, lett. f) del TUIR e dell'art. 100 del TUIR, **ha chiarito che il piano di welfare proposto può beneficiare del regime della non imponibilità IRPEF nei confronti di tutti i destinatari (quindi anche dei due componenti del CDA), sul presupposto che il budget di spesa figurativo assegnato non venga, in caso di non utilizzo, convertito in denaro e rimborsato al lavoratore.**

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA- SEQUESTRO DEL PC AZIENDALE

---

Con la sentenza n. **8818 del 5 aprile 2017**, la Corte di Cassazione ha affermato che sussiste una giusta causa di licenziamento laddove il dipendente informi con ritardo il datore di lavoro dell'avvenuto sequestro del computer aziendale da parte della polizia giudiziaria, a causa del rinvenimento nello stesso di materiale pornografico.

La condotta del lavoratore è stata, infatti, considerata grave e contraria alle norme della comune etica o del comune vivere civile.

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: UN CASO DI LIMITAZIONE AGLI INCENTIVI PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI

---

Con sentenza n. **10428 del 27 aprile 2017**, la Corte di Cassazione ha affermato che **non spettano gli incentivi** – ex art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991 (peraltro, abrogato dal 1 gennaio 2017) – **all'impresa che ha assunto lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a ridosso della precedente cessione di ramo di azienda intervenuta a causa di acquisizione da una procedura fallimentare di una azienda nella quale lavoravano gli stessi prima del fallimento.**

Secondo la Suprema Corte non sarebbe infatti stato rispettato il principio normativo alla base del quale l'agevolazione riguardava il datore di lavoro che assumeva "senza esservi tenuto".

Nel caso di specie i giudici della Suprema Corte hanno affermato che l'imprenditore non ha posto in essere una ricollocazione professionale di prestatori espulsi dai processi produttivi, ma si è limitato ad assumere lavoratori che sarebbe stato, comunque, tenuto ad inserire nella propria impresa.

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: LA TARDIVITÀ DELLA CONTESTAZIONE COMPORTE INSUSSISTENZA DEL FATTO MATERIALE

---

Con la sentenza n. **2513 del 31 gennaio 2017**, la Suprema Corte di Cassazione ha affermato, in tema di licenziamento disciplinare, che un fatto non tempestivamente contestato dal datore non può che essere considerato insussistente ai fini della tutela reintegratoria **prevista dall'art. 18 st.lav, come modificato dalla l. n. 92 del 2012**, trattandosi di violazione radicale che impedisce al giudice di valutare la commissione effettiva dello stesso anche ai fini della scelta tra i vari regimi sanzionatori.

[torna su](#)

**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](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**

Stradone Porta Palio, 76  
37122 - Verona  
T +39 045 809 7000  
F +39 045 809 7010  
[verona@legalitax.it](mailto:verona@legalitax.it)