legalitax
STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

NEWSLETTER N. 30/2017
dell' 11 luglio 2017

AREA LABOUR

NORMATIVA

Parlamento: il Senato approvata la nuova disciplina delle prestazioni occasionali – pubblicata la legge n. 96 del 2017

Agenzia Entrate: predisposizione delle causali F24 per le prestazioni occasionali

INPS: circolare n. 107/2017 con i primi chiarimenti sulle prestazioni occasionali

Parlamento: pubblicata la legge n. 81/2017 sul Jobs Act Lavoro Autonomo e il lavoro agile

GIURISPRUDENZA

Cassazione: diritto a difesa e consultazione documenti aziendali nel licenziamento disciplinare

Cassazione: legittimità del licenziamento economico senza crisi aziendale

Cassazione: utilizzazione internet aziendale e legittimità del licenziamento

Cassazione: condizioni per il trasferimento del lavoratore che fruisce della legge n. 104/1992

APPROFONDIMENTO

Tribunale di Catania: legittimo il licenziamento intimato a mezzo messaggio "whatsapp"

PARLAMENTO: IL SENATO APPROVATA LA NUOVA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI – PUBBLICATA LA LEGGE N. 96 DEL 2017

Il Senato della Repubblica, nella seduta del 15 giugno 2017 ha, approvato definitivamente il DDL n. 2853 di conversione in legge del decreto-legge n. 50/2017 in materia finanziaria, nel testo identico a quello approvato dalla Camera. La Legge n. 96 del 21 giugno 2017, entrata in vigore il 23 giugno 2017, è stato pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 23 giugno 2017.

La norma, tra le altre cose, prevede **l'introduzione della nuova disciplina sul lavoro occasionale** (articolo 54-bis). DI seguite le principali caratteristiche del nuovo strumento:

Il limite economico annuale è così suddiviso:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

Divieti:

- da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai seguenti soggetti: titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, giovani con meno di 25 anni di età (se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università), persone disoccupate (ai sensi dell'art. 19 del D.L.vo 150/2015), percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. L'importante è che le suddette persone non siano state iscritte l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore miniere, cave e torbiere;
- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

_____

Queste le altre principali novità in materia di Lavoro:

- APE – articolo 53
- Ristrutturazione o riorganizzazione di imprese editoriali per crisi aziendale – articolo 53-bis
- Trattamento di mobilità in deroga per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa – articolo 53-ter
- DURC – Documento Unico di Regolarità Contributiva – articolo 54
- Prestazioni occasionali –
- Premi di produttività – articolo 55
- Fondo per il diritto al lavoro dei disabili – articolo 55-bis
- Modifica all'art. 44 del DLvo 148/2015, in materia di trattamenti di integrazione salariale in deroga – articolo 55-quater
- Disposizioni in materia di contributi previdenziali dei lavoratori transfrontalieri – articolo 55-quinquies

torna su

AGENZIA ENTRATE: PREDISPOSIZIONE DELLE CAUSALI F24 PER LE PRESTAZIONI OCCASIONALI

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 81/E del 3 luglio 2017, ha provveduto all'istituzione delle causali contributo per il Libretto di Famiglia ed il contratto di prestazione occasionale.

Queste le causali contributo:

- "**LIFA"** denominata **"Finanziamento del Libretto Famiglia per l'accesso a prestazioni di lavoro occasionale – art. 54-bis D.L. n. 50/2017";**

- **"CLOC"** denominata **"Finanziamento del contratto di lavoro occasionale – art. 54-bis D.L. n. 50/2017".**

torna su

INPS: CIRCOLARE N. 107/2017 CON I PRIMI CHIARIMENTI SULLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

L'INPS ha emanato la circolare **n. 107 del 5 luglio 2017 – consultabile al link https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%20107%20del%2005-07-2017.pdf** , con la quale fornisce i primi chiarimenti in sul Lavoro occasionale, previsto dall'articolo 54 bis della Legge 21 Giugno 2017, n. 96.

torna su

PARLAMENTO: PUBBLICATA LA LEGGE N. 81/2017 SUL JOBS ACT LAVORO AUTONOMO E IL LAVORO AGILE

È stato pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 135 del 13 giugno 2017 la Legge **n. 81 del 22 maggio 2017 consultabile al link http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg**, recante le misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

La Legge è entrata in vigore il **14 giugno** 2017.

torna su

CASSAZIONE: DIRITTO A DIFESA E CONSULTAZIONE DOCUMENTI AZIENDALI NEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Con sentenza n. **15966** del **27 giugno 2017**, la Corte di Cassazione ha affermato che la richiesta del lavoratore di potersi avvalere, in sede di contraddittorio nel corso di un procedimento disciplinare, della possibilità di **visionare la documentazione aziendale** che si riferisce all'addebito non trova un proprio fondamento nella declaratoria dell'art. 7 della legge n. 300/1970 "*ferma restando la possibilità di ottenere, nel corso del giudizio ordinario di impugnazione del licenziamento irrogato all'esito del procedimento suddetto, l'ordine di esibizione della documentazione stessa*".

La richiesta di consultazione della documentazione potrà quindi risultare giustificata alla luce dei "*principi di correttezza e buona fede*" soltanto se il mancato accesso alla documentazione limiti, in modo considerevole, l'esplicazione dell'attività difensiva.

torna su

CASSAZIONE: LEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO ECONOMICO SENZA CRISI AZIENDALE

Con sentenza n. **13015/2017,** in linea con le recenti, la Corte di Cassazione ha ribadito il principio (già fatto proprio nelle decisioni n. 13516/2016 e 25201/2016) della legittimità del licenziamento economico posto in essere da una impresa che aveva proceduto ad una riorganizzazione aziendale e, pur con risultati positivi, aveva proceduto al licenziamento di un lavoratore assegnando le relative mansioni ad altro dipendente.
La Suprema Corte ha ritenuto che **l'imprenditore** non sia tenuto a dimostrare l'esistenza di una crisi di mercato o di una situazione sfavorevole, **potendo legittimamente indirizzarsi verso maggiori utili e produttività**.
Qualunque limitazione in tal senso sarebbe infatti in contrasto con l'articolo 41 della Costituzione, né è rinvenibile nell'art. 3 della legge n. 604/1966.
Ovviamente, la riorganizzazione aziendale non deve essere soltanto un pretesto.

torna su

CASSAZIONE: UTILIZZAZIONE INTERNET AZIENDALE E LEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO

Con sentenza n. **14862** del **15 giugno 2017**, la Cassazione ha affermato la legittimità di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo nei confronti di un lavoratore che aveva utilizzato l'accesso ad internet in azienda per una "navigazione personale" **in modo reiterato ed intenzionale**.
Nel caso di specie, i Giudici della Suprema Corte hanno ritenuto che il comportamento del dipendente – che aveva utilizzato per 27 volte, per un totale di 45 ore, la connessione internet aziendale – una giustificato motivo di licenziamento.

La Suprema Corte, con alcuni specifici ragionamenti, ha escluso la violazione sia del comma 1 dell'art. 7 della legge n. 300/1970, che dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, che, infine, delle

disposizioni di tutela della "privacy" inserite nel decreto legislativo n. 196/2003.
Nel caso di specie, infatti, ritiene la Corte, i controlli non hanno riguardato l'attività lavorativa del dipendente ma sono stati finalizzati a colpire un comportamento illecito destinato a ledere il patrimonio aziendale.

torna su

CASSAZIONE: CONDIZIONI PER IL TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE CHE FRUISCE DELLA LEGGE N. 104/1992

Con sentenza n. **12729/2017,** la Corte di Cassazione ha affermato che "*la disposizione dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104/1992 laddove vieta di trasferire, senza consenso, il lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, deve essere interpretata in termini costituzionalmente orientati in funzione della tutela della persona disabile, sicché il trasferimento del lavoratore è vietato anche quando la disabilità del familiare che assiste, non si configuri come grave*".

Tutto questo, sostiene la Corte, a condizione che il datore - sul quale incombe l'onere della dimostrazione – non dimostri "*la sussistenza di esigenze aziendali effettive e urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte*". Dunque, in ultima analisi, La corte ritenuto che il trasferimento di un lavoratore che fruisce della legge n. 104/1992 per assistere un familiare disabile, anche convivente, sia possibile in caso di accertata soppressione del posto di lavoro per giustificate ragioni organizzative.

torna su

TRIBUNALE DI CATANIA: LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO INTIMATO A MEZZO MESSAGGIO "*WHATSAPP*"

Con l'ordinanza del 27 giugno 2017 il Tribunale di Catania ha ritenuto legittimo, sotto il profilo della sussistenza della forma scritta e della validità della sua comunicazione, il licenziamento intimato a mezzo *whatsapp*. A dispetto della curiosa ed insolita fattispecie il ragionamento giuridico del Giudice estensore Dott. Fiorentino è nondimeno rigoroso.
L'analisi del Giudice muove anzitutto dalla verifica sulla necessaria sussistenza della forma scritta della comunicazione di recesso, in ordine alla quale, nel caso di specie, sorgono pochi dubbi. Il messaggio contenente la comunicazione di recesso, inviato a mezzo *whatsapp*, infatti, assolve pienamente l'onere della forma scritta, trattandosi di documento informatico dattiloscritto, che parte ricorrente ha con certezza imputato al datore di lavoro, tanto da provvedere a formulare tempestiva impugnazione stragiudiziale. Sul punto, il Giudice richiama in modo pertinente la costante giurisprudenza della Suprema Corte che non solo, e già basterebbe, esonera il datore di lavoro dall'obbligo di adoperare formule sacramentali nella comunicazione di licenziamento (*ex multis*, Cass. Civ. sez. lav. 17 marzo 2009, n. 6447), ma arriva a ritenere efficace la volontà di recesso datoriale perfino quando questa venga comunicata in forme indirette, ovvero, per esempio, mediante la consegna del libretto di lavoro con l'indicazione della data di cessazione del rapporto di lavoro (*inter alia*, Cass. Civ. sez. lav. 13 agosto 2007, n. 17652).
Quanto alla certezza temporale della ricezione della comunicazione di recesso da parte del lavoratore va osservato che il sistema di chat *whatsapp* garantisce al mittente e al destinatario del messaggio valida evidenza in ordine alla data, all'ora e alla prova dell'avvenuta ricezione ("doppia spunta grigia"). Vieppiù, la chat garantisce al mittente pure la prova di avvenuta lettura ("doppia spunta blu") da parte del destinatario, cosa che, per esempio, evidentemente

non è permessa con l'utilizzo della raccomandata: è possibile, infatti, in questo secondo caso, avere contezza solo dell'avvenuta ricezione della raccomandata non anche chiaramente del giorno e l'ora in cui questi abbia effettivamente deciso di aprire la busta e leggere il contenuto.
L'indagine del giudice siciliano passa, quindi, ad analizzare la circostanza che vede il licenziamento della causa che ci occupa essere stato sottoscritto da un soggetto, il direttore tecnico, diverso dal legale rappresentante della società. Il Giudice risolve il potenziale vizio di rappresentanza rinviando alla disciplina dettata dall'art. 1399 c.c. Tale disposizione prevede, infatti, la possibilità di ratifica con effetto retroattivo (con salvezza dei diritti dei terzi) del contratto concluso dal soggetto privo del potere di rappresentanza, disciplina questa già da tempo estesa anche ai negozi unilaterali, come l'atto di recesso dal rapporto di lavoro (*inter alia*, App. Milano 28 giugno 2002). Nel caso di specie, pertanto, il motivo attinente al presunto difetto di legittimazione del soggetto che ha intimato il licenziamento deve ritenersi irrilevante, avendo la società comunque confermato successivamente la volontà di recedere dal rapporto. *A fortiori*, è pertinente osservare, peraltro, che il difetto di rappresentanza degli atti stipulati dal *falsus procurator*, il direttore tecnico, in questo caso, può essere fatta valere solamente dal falso rappresentato, la società, e non anche dal soggetto cui l'atto sottoscritto dal *falsus procurator* è diretto, ossia il lavoratore.
La sentenza non si sofferma sulla circostanza relativa al luogo dove il lavoratore ha ricevuto la comunicazione, che, invece, merita di essere qui almeno cennata. Deve ammettersi che, essendo il licenziamento un atto unilaterale recettizio, anche la comunicazione del recesso non sfugga all'applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 1334 e, soprattutto, 1335 c.c., ossia alla presunzione secondo la quale l'atto unilaterale si reputi conosciuto nel momento in cui giunge all'"*indirizzo del destinatario*". Allo sforzo di diligenza e collaborazione che il Legislatore richiede al ricevente, consistente nel ricevere ciò che gli viene consegnato e nel prendere conoscenza di ciò che è contenuto nell'atto che riceve, al punto di imporre al ricevente l'eventuale prova di giuste cause di impedimento della conoscenza, nonostante il ricevimento, ha fatto, in un primo momento, da contrappeso l'interpretazione inclusiva che la giurisprudenza faceva dell'espressione "*indirizzo del destinatario*", ritenendolo identificabile nel solo domicilio fisico del lavoratore. Senonché, oggi ormai in maniera pacifica, il *revirement* giurisprudenziale sul punto è stato netto. La Suprema Corte ha, infatti, più volte avuto modo di chiarire che alla nozione "indirizzo" debba identificarsi non solo il luogo dell'abitazione, dimora o domicilio del lavoratore, ma ogni luogo che, in quanto inserito nella sfera di dominio o di controllo del destinatario, appaia idoneo a consentirgli la ricezione dell'atto e la cognizione del relativo contenuto (*ex multis*, Cass. Civ. Sez. Lav. 13 dicembre 2000, n. 15696). Ciò al postutto rende evidentemente sterile ogni tentativo di compressione della nozione di "indirizzo" finalizzato a ritenere efficace il solo licenziamento intimato a mezzo posta al domicilio del lavoratore o a mani presso la sede di lavoro, aprendo, invece, definitivamente, anche su questo aspetto, ad una necessaria e drastica evoluzione di pensiero. Il caso di Catania e l'esaltazione della tecnologia che ad esso si accompagna relegano il profilo concernente il luogo dove materialmente il destinatario prende conoscenza del contenuto della comunicazione di recesso a funzione meramente accessoria, dovendo di tal che ritenersi potenzialmente efficace anche il licenziamento ricevuto dal lavoratore in forma scritta sul telefonino mentre si trova in pizzeria o in palestra.
Insomma, dopo Catania abbiamo un motivo in più per controllare il cellulare.

(Matteo Azzurro in Diritto24, 7 luglio 2017)

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