



NORMATIVA

D.Lgs. n. 17 luglio 2016, n. 136 relativo ai lavoratori distaccati all'estero

Confindustria, CGIL, CISL e UIL – Accordo in materia di premi di risultato

Min. Lavoro: procedura deposito contratti di 2° livello

Legge n. 122 del 7 luglio 2016: cambia l'articolo 29 D.Lgs. n. 276/2003 sugli appalti

Agenzia Entrate: credito di imposta per attività di ricerca e sviluppo

GIURISPRUDENZA

Corte Costituzionale: nella scuola illegittimi i contratti a termine rinnovati senza limite

Velo islamico indossato al lavoro: le conclusioni dell'Avvocato Generale Sharpston nel caso n. 188/15

Cassazione: è licenziabile chi inoltra sulla propria mail documenti utili per la causa contro il datore?

Cassazione: immutabilità della contestazione rispettata se le ulteriori violazioni sollevate dal datore servono a precisare l'addebito contestato

Cassazione: non sempre l'assenza ingiustificata legittima il licenziamento

D.LGS. N. 17 LUGLIO 2016, N. 136

RELATIVO AI LAVORATORI DISTACCATI ALL'ESTERO

È stato approvato dal Consiglio dei Ministri il D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 136 relativo ai lavoratori distaccati all'estero, in attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo, concernente il distacco transfrontaliero.

Il distacco transfrontaliero è quel meccanismo in base al quale le imprese operanti nel territorio di uno Stato membro prestano servizi a mezzo di propri lavoratori nel territorio di un altro Stato membro.

Il decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri vuole contrastare il fenomeno che comporta il ricorso a personale dipendente di aziende straniere (per lo più di Stati neocomunitari dell'est), impiegati in Italia presso imprese dello stesso gruppo, oppure di altre imprese o altre unità produttive o destinatari, a cui si applicano però le regole e trattamenti retributivi e previdenziali del paese d'origine perché più convenienti. Per effetto del provvedimento, che vale anche per le agenzie di somministrazione e per il settore del trasporto su strada, al personale distaccato devono essere riconosciute le **stesse condizioni di lavoro e di occupazione applicate nel paese in cui si svolge il distacco**. Ciò significa, semplificando, riconoscere la stessa retribuzione minima e i giorni di ferie previsti dal contratto collettivo di riferimento.

Se viene accertato un distacco non genuino, il lavoratore distaccato viene considerato un dipendente dell'azienda che lo ha utilizzato e quest'ultima viene condannata, in solido con la distaccante, ad una sanzione di **50 euro per ogni giorno e per ogni lavoratore, con un minimo e un massimo di 5.000 e di 50.000 euro**.

Prima di ogni distacco, l'azienda distaccante dovrà comunicare al ministero del Lavoro diverse informazioni, tra cui il numero dei lavoratori coinvolti, inizio e fine del distacco, luogo di svolgimento della prestazione. Inoltre dovranno essere predisposti, anche in italiano, il contratto di lavoro nonché i prospetti paga, la documentazione relativa al pagamento delle retribuzioni e dovrà essere designato un referente domiciliato in Italia e incaricato a ricevere e inviare atti. Il mancato rispetto di questi adempimenti fa scattare sanzioni fino ad oltre 150.000 euro.

[torna su](#)

CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL E UIL

ACCORDO IN MATERIA DI PREMI DI RISULTATO

Il 14 luglio 2016 i sindacati CGIL, CISL e UIL hanno siglato con Confindustria un accordo volto a dare attuazione al Decreto del 25 marzo 2016, in relazione all'applicazione di un'agevolazione fiscale per l'erogazione dei premi di risultato previsti da contratti sottoscritti a livello territoriale o aziendale.

[torna su](#)

PROCEDURA DEPOSITO CONTRATTI DI 2° LIVELLO

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a 4 mesi dal Decreto 25 marzo 2016, fornisce – con la nota direttoriale n. 4274 del 22 luglio 2016 – le indicazioni operative specificamente connesse alla compilazione del modello e all’attività di monitoraggio e verifica di competenza degli uffici centrali e territoriali del Ministero stesso.

Il deposito dei contratti collettivi aziendali o territoriali, unitamente alla relativa dichiarazione, andrà effettuato utilizzando la modalità telematica messa a disposizione nella sezione “Servizi” del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all’indirizzo: www.lavoro.gov.it.

In caso di contratti territoriali che, alla data di pubblicazione del citato Decreto del 25 marzo 2016, risultino già depositati presso la Direzione territoriale del lavoro competente (ad esempio a cura di una delle Parti sociali firmatarie), il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto territoriale applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell’avvenuto deposito (data e DTL presso la quale è avvenuto il deposito). In questo caso il datore di lavoro, all’atto della compilazione del modulo, dovrà evidenziare nella sezione 2 la tipologia di contratto “Territoriale”.

L’attività di deposito del contratto ovvero, nel caso di cooperative, del verbale dell’assemblea dei soci che ha deliberato i “ristorni” per i soci lavoratori (cfr. in proposito il paragrafo I.2 della circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E) può essere effettuata direttamente dal datore di lavoro ovvero da tutti gli altri soggetti che, ai sensi degli articoli 1, comma 1, e 2, comma 1, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, risultano abilitati a compiere per conto di qualsiasi datore di lavoro tutti gli adempimenti previsti da norme vigenti per l’amministrazione del personale dipendente. In quest’ultimo caso, tali soggetti devono ricevere apposita abilitazione da parte dei datori di lavoro che rappresentano, secondo le indicazioni inserite nell’apposita sezione del sito. Inoltre, al momento della compilazione del modulo la voce “contratto” va intesa quale “verbale di delibera” e nella sezione 6 andrà evidenziata la voce “ristorni”, riferita proprio a tale fattispecie. Le altre forme di partecipazione agli utili vanno indicate nell’apposita sezione 8 del modulo che va sempre compilata, evidenziano NO o SI a seconda se il contratto contempla tale previsione, avendo cura, in caso affermativo, di indicare il numero di lavoratori e il valore annuo medio procapite.

A partire dall’8 luglio 2016 la procedura consente altresì di depositare i contratti, siano essi aziendali o territoriali, rimandando ad un momento successivo la compilazione del modello di dichiarazione di conformità. In questo caso andranno compilate esclusivamente le sezioni 1, 2 e 8. In questa fase di avvio di tale funzionalità è comunque possibile depositare i contratti territoriali inoltrandoli a mezzo PEC alla Direzione del lavoro territorialmente competente.

Per agevolare l’attività di tutti coloro che devono depositare il contratto ovvero compilare la dichiarazione di conformità, una breve guida – disponibile sul sito internet e comunque allegata anche alla presente nota – illustra sia le modalità di registrazione che quelle relative alla compilazione dei campi contenuti nel modello.

Il Ministero ribadisce che solo attraverso la compilazione telematica del modello e l’upload del contratto il modello sarà messo a disposizione automaticamente alla Direzione del lavoro territorialmente competente e il datore di lavoro potrà dichiarare la conformità del contratto alle disposizioni di cui all’articolo 1, commi 182-189, della legge n. 208/2015 e al decreto interministeriale 25 marzo 2016.

Le Direzioni del Lavoro hanno a disposizione un “cruscotto” che consente Loro di: a) accedere a tutti i contratti depositati, ricercandoli per codice fiscale dell’azienda; b) accedere a tutti i contratti depositati, ricercandoli per direzione territoriale; c) prendere visione dei modelli di monitoraggio compilati scegliendo anche un anno di riferimento.

Ogni ulteriore chiarimento concernente l’accesso alle informazioni potrà essere richiesto inviando un’e-mail alla casella istituzionale: clicl4help@lavoro.gov.it, indicando i propri riferimenti per poter essere eventualmente contattati.

[torna su](#)

LEGGE N. 122 DEL 7 LUGLIO 2016: CAMBIA L’ARTICOLO 29 D.LGS. N. 276/2003 SUGLI APPALTI

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 158 del 8 luglio 2016, la Legge n. 122 del 7 luglio 2016 con le disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea – Legge europea 2015-2016.

Per quanto riguarda la materia Lavoro, la norma prevede la sostituzione del comma 3, dell’articolo 29 (Appalto), del Decreto Legislativo n. 276/2003.

La precedente versione del comma 3 dell’articolo 29 recitava:

L’acquisizione del personale già impiegato nell’appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d’appalto, non costituisce trasferimento d’azienda o di parte d’azienda.

La nuova versione del comma 3 dell’articolo 29 recita:

L’acquisizione del personale già impiegato nell’appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore **dotato di propria struttura organizzativa e operativa**, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d’appalto, **ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa**, non costituisce trasferimento d’azienda o di parte d’azienda.

La novella risponde all’esigenza di conformarsi ai principi contenuti nella direttiva 2001/23/CE del 12 marzo 2001 sul trasferimento d’azienda che impongono di non escludere il mantenimento dei diritti dei lavoratori in presenza di fattispecie (il cambio di appalto) assimilabili al trasferimento di azienda. Con il nuovo art. 29, co. 3, D.Lgs. n. 276/2003 si è cercato di contemperare le predette esigenze europee con l’affermazione del principio per cui la successione di appalti e il trasferimento di azienda costituiscono due fattispecie distinte e, come tali, meritevoli di regole differenti. La modifica fa penetrare nel testo normativo alcuni criteri (propria struttura organizzativa e operativa e elementi di discontinuità) idonei ad individuare quando questa distinzione viene meno o, peggio, è solo fittizia.

Prime osservazioni:

Il connotato costituito dalla presenza di “elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa” va letto in modo raccordato con quello della sussistenza in capo al nuovo appaltatore di una “propria struttura organizzativa e operativa” nel senso che quest’ultimo è in qualche modo parte del primo: la struttura organizzativa e operativa messa in campo dal nuovo appaltatore deve poter evidenziare, nell’esercizio dell’appalto, “elementi di discontinuità”, rispetto all’esercizio precedente, tali da rivelare in capo al nuovo appaltatore – con riguardo proprio all’esecuzione dello specifico appalto e non in generale – la sua specifica identità di impresa, ossia la sua qualità di vero imprenditore.

Quali poi siano questi “elementi di discontinuità”, in assenza di ulteriori precisazioni dal parte del legislatore, è arduo dire.

Tuttavia, poiché è per essi che dev'essere raggiunta la prova che nell'esecuzione dell'appalto opera un "vero" imprenditore, ed è attraverso di essi che è provata la sua "specificità", mi sembra legittimo ipotizzare che debba trattarsi di elementi – materiali e/o immateriali (capitali, mezzi e strumenti, modalità di organizzazione del lavoro) – incidenti in modo sufficientemente evidente nell'economia dell'appalto ed elementi, almeno in parte, non sussistenti o diversamente organizzati nella precedente economia di esecuzione dell'appalto.

[torna su](#)

AGENZIA ENTRATE: CREDITO DI IMPOSTA PER ATTIVITÀ DI RICERCA E SVILUPPO

L'Agenzia delle Entrate ha emanato la risoluzione n. 55/E del 19 luglio 2016, con la quale fornisce risposta ad un interpello in materia di agevolazione fiscale di cui all'articolo 3, del decreto legge 23 dicembre 2013, n. 145 (convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, sostituito dall'articolo 1, comma 35, legge 23 dicembre 2014, n. 190).

In particolare, se siano ammissibili all'agevolazione i costi sostenuti per il personale altamente qualificato impiegato con contratto di somministrazione, in quanto la ratio della norma istitutiva del credito d'imposta è quella di estendere il beneficio "rafforzato" a tutte le forme di lavoro mediante le quali il personale qualificato può svolgere attività di ricerca "alle dipendenze" dell'impresa

[torna su](#)

CORTE COSTITUZIONALE: NELLA SCUOLA ILLEGITTIMI I CONTRATTI A TERMINE RINNOVATI SENZA LIMITE

La Corte costituzionale ha sancito l'illegittimità della normativa che disciplina le supplenze del **personale docente** e del **personale amministrativo, tecnico e ausiliario** (articolo 4, commi 1 e 11, della legge 124/1999) nella parte in cui autorizza, in violazione della normativa comunitaria, il rinnovo potenzialmente illimitato di contratti a tempo determinato per posti vacanti e disponibili di docenti e personale amministrativo, tecnico e ausiliario (Ata), senza che ragioni obiettive lo giustificino.

Non è il primo intervento giurisprudenziale che interessa tale disciplina. Nel 2014, infatti, la Corte di giustizia europea, con la "sentenza Mascolo" C 2014/2401, ha dichiarato illegittima la normativa italiana sui contratti a termine nella scuola, nella parte in cui consentiva contratti a tempo determinato con docenti e personale Ata che svolgono supplenze nel settore pubblico. In particolare, è stato dichiarato illegittimo l'articolo 10, comma 4-bis, del Dlgs 368/2001 (introdotto dal decreto legge 70/2011), nella parte in cui stabiliva che la durata massima del rapporto non si applica ai contratti a tempo determinato per le supplenze.

Questi contratti, quindi, non avevano un limite di durata massima e potevano essere stipulati secondo le regole definite nell'articolo 4 della legge 124/1999. Tale norma stabiliva che le cattedre e i posti di insegnamento e quelli Ata effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimanevano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, dovevano essere coperti mediante supplenze annuali, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo. La Corte di giustizia europea ha annullato l'articolo 10, comma 4 bis, del Dlgs 368/2001, sostenendo che tale normativa non appariva finalizzata a coprire esigenze provvisorie, ma aveva il diverso obiettivo di far fronte a esigenze di personale permanenti e durevoli.

Ora la Corte costituzionale - in coerenza con la decisione del giudice comunitario - cancella quelle norme che ancora consentivano l'assunzione di supplenti e personale amministrativo senza l'indicazione di una causale di ricorso al contratto a tempo determinato.

La Consulta rileva, peraltro, che la dichiarazione di illegittimità della norma ha una portata limitata, nel senso che riguarda solo il periodo in cui vigeva l'esenzione dal limite massimo di durata dei contratti a termine; a partire dalla sentenza Mascolo, i profili di illiceità della normativa nazionale rispetto al diritto comunitario sono stati rimossi.

La Corte ricorda, inoltre, che l'effetto della pronuncia è ulteriormente attenuato in quanto la normativa sulla "buona scuola" (legge 107/2015) prevede, per i professori, la misura riparatoria del piano straordinario di assunzioni, mentre per quanto riguarda il personale Ata prevede, in mancanza di analoga procedura di assunzione, il risarcimento del danno.

[torna su](#)

VELO ISLAMICO INDOSSATO AL LAVORO: LE CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE SHARPSTON NEL CASO N. 188/15

Sul **velo islamico** indossato sul **posto di lavoro privato** la Corte Ue si divide.

L'Avvocato generale Sharpston, nelle conclusioni del 13 luglio (C-188/15) ha, infatti, sdoganato l'uso del velo islamico mettendo nero su bianco che il divieto è una discriminazione diretta, incompatibile con il diritto Ue. Eppure, pochi mesi fa, l'Avvocato generale Kokott nelle conclusioni del 31 maggio (C-157/15) aveva raggiunto una soluzione opposta dando il via libera al datore di lavoro privato che vieta ai propri dipendenti di indossare il velo e altri segni religiosi visibili. Sulla stessa linea, seppure nel lavoro pubblico, la Corte europea dei diritti dell'uomo che nella sentenza Ebrahimian aveva dato ragione alla Francia per i divieti al velo.

Il nuovo capitolo sul velo islamico è stato aperto dalla Corte di cassazione francese che si è rivolta a Lussemburgo per chiarimenti sulla direttiva 2000/78 sulla parità di trattamento in materia occupazionale e di condizioni di lavoro (recepita in Italia con Dlgs n. 216/2003). Al centro della controversia nazionale il licenziamento di una donna, ingegnere in una società di consulenza informatica, che talvolta indossava il velo islamico. Alcuni clienti si erano lamentati e il datore di lavoro le aveva chiesto di togliere il velo nei contatti con i clienti. Di fronte al no, era partito il licenziamento.

L'Avvocato generale dà ragione alla donna. A parere dell'Avvocato, infatti, la direttiva garantisce la protezione da forme di discriminazione diretta e indiretta. Un divieto generalizzato di indossare il velo nel luogo di lavoro privato rientra, per Sharpston, in una discriminazione diretta perché se è vero che il datore di lavoro può vietare il proselitismo, è anche vero che deve garantire la libertà di manifestare il credo religioso.

Non c'è dubbio – osserva l'Avvocato generale – che stabilire un divieto di questo genere comporta un trattamento meno favorevole per via della religione «rispetto a come sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga». Di qui la constatazione di una discriminazione diretta.

La direttiva, inoltre, prevede deroghe se sono richiesti particolari requisiti per un'attività lavorativa, ma la deroga va interpretata restrittivamente e applicata per specifiche attività. Questo vuol dire che un ingegnere progettista non è tenuto al rispetto di un particolare abbigliamento e il licenziamento solo per il velo islamico è una misura sproporzionata tanto più che l'obbligo di non indossarlo non è un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Proibite le deroghe "normalizzate", l'Avvocato generale boccia il divieto anche sotto il profilo della discriminazione indiretta chiarendo che la libertà di iniziativa privata ha dei limiti anche nell'imposizione di codici di abbigliamento che, per essere ammessi, devono essere proporzionati.

Si attende, dunque, la sentenza della Corte Ue.

[torna su](#)

CASSAZIONE: È LICENZIABILE CHI INOLTRA SULLA PROPRIA MAIL DOCUMENTI UTILI PER LA CAUSA CONTRO IL DATORE?

Il lavoratore che produca, in una controversia contro il del datore di lavoro, copia di atti aziendali che riguardino direttamente la sua posizione lavorativa, non viene meno ai doveri di fedeltà, di cui all'art. 2105 c.c., tenuto conto che l'applicazione corretta della normativa processuale in materia è idonea a impedire una vera e propria divulgazione della documentazione aziendale e che, in ogni caso, al diritto di difesa in giudizio deve riconoscersi prevalenza rispetto alle eventuali esigenze di segretezza dell'azienda.

Nel caso di specie, il lavoratore, in causa con l'azienda per il riconoscimento di mansioni superiori, si era impossessato di documenti utili per la controversia, con un invio dalla mail aziendale alla casella di posta personale, oltre ad aver reso pubblica una lettera inviata dal direttore a una dipendente.

Secondo i giudici di legittimità, l'azienda non ha provato che ci fosse il divieto di lavorare o ultimare il lavoro da casa e quindi di trasmettere documentazione via email all'indirizzo privato; né, peraltro, la trasmissione di corrispondenza dalla casella di posta aziendale a quella personale era in contrasto con direttive o prassi aziendali. La condotta in questione, infatti, non è né truffaldina né abusiva, posto che la divulgazione di notizie aziendali riservate è passibile di licenziamento solo in caso di attività in concorrenza.

[torna su](#)

CASSAZIONE: IMMUTABILITÀ DELLA CONTESTAZIONE RISPETTATA SE LE ULTERIORI VIOLAZIONI SOLLEVATE DAL DATORE SERVONO A PRECISARE L'ADDEBITO CONTESTATO

Il principio della immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare mosso al lavoratore ai sensi dell'art. 7 L. 300/1970 attiene alla relazione tra i fatti contestati e quelli che motivano il recesso e, pertanto, non riguarda la qualificazione giuridica dei fatti stessi, in relazione all'indicazione delle norme violate.

La Suprema Corte, con sentenza del 22 giugno 2016, n. 12910, ha giudicato illegittimo il licenziamento inflitto al dipendente, sulla base, tuttavia, di una motivazione differente rispetto a quella della corte territoriale, e in base alla sproporzione del provvedimento espulsivo rispetto alla condotta contestata.

Nel caso di specie, infatti, il licenziamento per giusta causa era stato comminato al dipendente che, *"mentre era in servizio con mansioni di piantone nell'ufficio di guardiania posto all'ingresso dell'area aziendale" aveva "consegnato sacchetti per la raccolta dell'umido ad un utente che gli domandava dove potesse acquistarli, facendosi corrispondere e trattenendo la somma di euro 10,00, anziché indirizzarlo alla isola ecologica deputata alla distribuzione e alla vendita di tali materiali"*.

Secondo i giudici di legittimità, è del tutto legittimo l'operato dell'azienda che nella comunicazione del licenziamento per giusta causa ha indicato ulteriori violazioni del contratto collettivo, non contestate in precedenza nella lettera di addebito: qualora, infatti, tali ulteriori infrazioni siano propedeutiche ad una "lettura più articolata" del fatto, ma non ne aggiungano altri e diversi, il principio dell'immutabilità della contestazione non risulta violato. Nel caso in esame, infatti, l'oggetto della contestazione disciplinare *"non ha subito, in sede di licenziamento, modificazioni o ampliamenti"*

[torna su](#)

CASSAZIONE:**NON SEMPRE L'ASSENZA INGIUSTIFICATA LEGITTIMA IL LICENZIAMENTO**

In materia di licenziamenti disciplinari, deve escludersi che, dove un determinato comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una specifica infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa, essa possa formare oggetto di una autonoma e più grave valutazione da parte del giudice, salvo il caso, che nel caso in esame non ricorre, che non si accerti che le parti avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva.

La Corte di Cassazione, con sentenza del 6 luglio 2016 n. 13787, ha affermato che nonostante i tre giorni di assenza ingiustificata, non va licenziato il lavoratore, in quanto il contratto collettivo (nel caso di specie, quello per le aziende grafiche e affini) riserva il licenziamento per giusta causa solo nel caso di prolungata assenza non comunicata all'azienda "oltre i cinque giorni consecutivi".

[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