



## **NORMATIVA**

Governo: Modificata la comunicazione sul lavoro accessorio

Ministero dello Sviluppo Economico: Detassate le piccole e medie imprese che investono nell'ambiente

Parlamento: Lotta contro la corruzione nel settore privato

## **GIURISPRUDENZA**

Cassazione: Illegittimo il controllo sistematico a distanza sui dipendenti

Cassazione: Illegittimo il rapporto di tirocinio formativo se preceduto da un rapporto di lavoro subordinato nella medesima mansione

Cassazione: Patto di prova, proroga e licenziamento

Cassazione: Spetta al lavoratore controllare che il medico abbia inoltrato il certificato di malattia all'INPS

Cassazione: Verifica puntuale per il licenziamento disciplinare

---

## GOVERNO: MODIFICATA LA COMUNICAZIONE SUL LAVORO ACCESSORIO

---

In data 23 settembre 2016 il Consiglio dei Ministri ha approvato definitivamente il Decreto Legislativo con il quale vengono modificate alcune disposizioni contenute nei decreti attuativi del **Jobs Act**.

La disposizione principale riguarda la piena tracciabilità dei “voucher” per il **lavoro accessorio**.

Mutuando la procedura per tracciare il lavoro intermittente, nel Decreto si prevede che i **committenti imprenditori non agricoli o professionisti**, che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno **60 minuti** prima dell’inizio della prestazione di lavoro accessorio, a comunicare alla sede territoriale dell’Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo, il giorno e l’ora di inizio e di fine della prestazione. I **committenti imprenditori agricoli** sono tenuti a comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale **non superiore a 3 giorni**.

In caso di violazione dell’obbligo di comunicazione si applica la stessa sanzione prevista nel caso di lavoro intermittente, ovvero una sanzione da € 400 ad € 2.400 per ciascun lavoratore per cui si è omessa la comunicazione. Si attende ora la definitiva pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto per la sua completa operatività.

[torna su](#)

---

## MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO: DETASSATE LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE CHE INVESTONO NELL’AMBIENTE

---

Il Ministero dello Sviluppo Economico ha comunicato che dal 1° settembre 2016 le imprese possono inviare la comunicazione relativa agli investimenti ambientali oggetto di agevolazioni **ai sensi dell’articolo 6, comma 17, della Legge 388/2000**, “Agevolazioni ambientali”, che prevede appunto un sistema di detassazione per investimenti ambientali realizzati da piccole e medie imprese.

Per “**investimento ambientale**”, sottolinea la nota del Ministero, si intende il **costo di acquisto delle immobilizzazioni materiali** (di cui all’articolo 2424, primo comma, lettera B), n. II, del codice civile), **necessarie per prevenire, ridurre e riparare danni causati all’ambiente** con esclusione degli investimenti realizzati in attuazione di obblighi di legge (comma 15).

Per fruire delle agevolazioni è necessario che la quota di reddito delle PMI, destinata a investimenti ambientali, non concorra a formare il reddito imponibile ai fini delle imposte sui redditi (comma 13) e che le imprese, ai fini della fruizione delle agevolazioni di cui al comma 13, provvedano a rappresentare nel bilancio di esercizio gli investimenti ambientali realizzati (comma 16).

Le aziende interessate sono obbligate a comunicare al Ministero dello Sviluppo Economico ed al Ministero dell’ambiente e della tutela del territorio e del mare, entro 30 giorni dalla presentazione nel bilancio di esercizio degli investimenti realizzati, l’avvenuta realizzazione degli investimenti ambientali (comma 17).

Per l’invio della comunicazione relativa è indispensabile compilare un modulo online contenente i dati identificativi dell’impresa, i dati del firmatario della comunicazione e quelli relativi all’investimento ambientale al link seguente: <https://agevolazioniambientali388.incentivialeimprese.gov.it/>

[torna su](#)

---

## PARLAMENTO: LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE NEL SETTORE PRIVATO

---

E' stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 204 del 1° settembre 2016, la **Legge n. 170 del 12 agosto 2016** con la quale il Parlamento delega il Governo al recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea (Legge di delegazione europea 2015).

Per quanto attiene la **materia del lavoro**, l'**articolo 19** prevede la delega al Governo sulla lotta contro la corruzione nel settore privato.

Questi i principi a cui dovrà attenersi il Consiglio dei ministri nella predisposizione, **entro il 16 dicembre 2016**, del relativo decreto legislativo:

1. **prevedere**, tenendo conto delle disposizioni incriminatrici già vigenti, **che sia punito chiunque promette, offre o da, per sé o per altri, anche per interposta persona, denaro o altra utilità non dovuti a un soggetto che svolge funzioni dirigenziali o di controllo o che comunque presta attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive presso società o enti privati, affinché esso compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio;**
2. **prevedere che sia altresì punito chiunque, nell'esercizio di funzioni dirigenziali o di controllo, ovvero nello svolgimento di un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, presso società o enti privati, sollecita o riceve, per sé o per altri, anche per interposta persona, denaro o altra utilità non dovuti, ovvero ne accetta la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio;**
3. prevedere la punibilità dell'istigazione alle condotte di cui alle lettere a) e b);
4. **prevedere che per il reato di corruzione tra privati siano applicate la pena della reclusione non inferiore nel minimo a 6 mesi e non superiore nel massimo a 3 anni nonché la pena accessoria dell'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività nei confronti di colui che esercita funzioni direttive o di controllo presso società o enti privati, ove già condannato per le condotte di cui alle lettere b) e c);**  
**prevedere la responsabilità delle persone giuridiche in relazione al reato di corruzione tra privati, punita con una sanzione pecuniaria non inferiore a duecento quote e non superiore a seicento quote** nonché con l'applicazione delle sanzioni amministrative interdittive di cui all'articolo 9

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: ILLEGITTIMO IL CONTROLLO SISTEMATICO A DISTANZA SUI DIPENDENTI

---

Con sentenza n. **18302** del 19 settembre 2016, la Corte di Cassazione ha affermato che è considerata illegittima la condotta del datore di lavoro che ponga in essere controlli capillari su posta elettronica, computer e telefoni aziendali effettuati dai datori di lavoro sui dipendenti.

La Suprema Corte ha ritenuto che, per evitare attività illecite o per motivi organizzativi o produttivi, possono essere installati impianti e apparecchiature di controllo che rilevino dati relativi anche all'attività lavorativa dei dipendenti. Ma la previsione che siano osservate le garanzie procedurali, di cui parla l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, non consente che attraverso tali strumenti si possa porre in essere, anche se quale conseguenza mediata, un controllo **sistematico** a distanza dei lavoratori.

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: ILLEGITTIMO IL RAPPORTO DI TIROCINIO FORMATIVO SE PRECEDUTO DA UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO NELLA MEDESIMA MANSIONE

---

Con Sentenza n. **18192** del 16 settembre 2016, la Corte di Cassazione ha sostenuto che va dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato nel caso in cui il **tirocinante** abbia una pregressa professionalità emergente dagli specifici compiti svolti e dal ruolo assunto nell'azienda ed abbia già avuto un precedente rapporto di lavoro col medesimo datore.

Secondo i Giudici di legittimità, in tal caso il giovane va considerato un vero e proprio dipendente, sussistendo l'esistenza di indici tipici della subordinazione e di specifici compiti svolti in azienda sono inconciliabili con il percorso di formazione.

La Corte ha, quindi, considerato il lavoratore un vero e proprio dipendente dell'Azienda, anche alla luce degli specifici compiti svolti e dal ruolo assunto in azienda, nulla valendo il fatto che il tirocinante abbia svolto la propria prestazione sotto la guida di un tutor aziendale che lo avviava alla conoscenza del "mestiere" secondo quanto indicato all'interno del progetto formativo stilato.

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: PATTO DI PROVA, PROROGA E LICENZIAMENTO

---

Con sentenza n. **16214** del 3 agosto 2016, la Corte di Cassazione ha stabilito che la proroga del periodo di prova inviata tramite *e-mail* al datore di lavoro, pertanto **non sottoscritta dal lavoratore**, non è valida; di conseguenza il datore di lavoro non può procedere con il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova senza addurre alcun giustificato motivo.

**La forma scritta del patto di prova**, infatti, è **richiesta *ad substantiam*** e tale requisito deve sussistere sin dall'inizio del rapporto, senza alcuna possibilità di equipollenti o sanatorie. In difetto della forma scritta, il patto di prova deve ritenersi nullo.

La Corte chiarisce che il patto di prova è un elemento accidentale del contratto e non può produrre effetto se non è chiaramente espresso dalle parti nel contratto. Un accordo di proroga firmato in un momento successivo è considerato, quindi, fuori dal contratto iniziale.

Precisa infine la Corte che il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova è valido soltanto se nella lettera di assunzione sono specificate le mansioni che debbono essere svolte.

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: SPETTA AL LAVORATORE CONTROLLARE CHE IL MEDICO ABBA INOLTRO IL CERTIFICATO DI MALATTIA ALL'INPS

---

Con sentenza n. **15226** del 22 Luglio 2016, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento intimato per assenza ingiustificata, quando il lavoratore, nonostante l'emissione di un certificato medico, non comunica all'azienda la malattia e **non controlla** che sia effettivamente avvenuto l'invio telematico del certificato all'INPS da parte del medico.

La Cassazione ha confermato le argomentazioni della Corte d'Appello, ritenendo che il concetto di assenza ingiustificata cui fa riferimento il CCNL, come fondamento del licenziamento, non va inteso solo in senso sostanziale, ma va riferito anche al **difetto di procedura nella comunicazione dell'assenza al datore di lavoro.**

Tale difetto di comunicazione si sostanzia anche nel mancato controllo dell'effettività della trasmissione telematica del certificato da parte del medico che spetta al lavoratore, anche eventualmente richiedendo il numero di protocollo telematico identificativo del documento che attesti l'avvenuto invio dello stesso.

La Suprema Corte, avallando quindi il ragionamento compiuto dai Giudici della Corte di Appello, ha affermato il principio di diritto secondo il quale **la previsione della comunicazione telematica** del certificato da parte del medico all'INPS prevista dalla legge, esonera il prestatore di lavoro dall'invio della comunicazione cartacea, ma **non lo dispensa dall'obbligo**, previsto contrattualmente dall'art. 50 del CCNL applicato in azienda, di avvisare la stessa dell'assenza entro il primo giorno e di inviare, entro due giorni dall'inizio della malattia, il certificato medico, con la conseguenza che la **mancata comunicazione verrà ritenuta assenza ingiustificata.**

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: VERIFICA PUNTUALE PER IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

---

Con la sentenza n. **18124** del 15 settembre 2016, La Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo il quale il giudice chiamato a giudicare sulla legittimità di un licenziamento per giusta causa, deve accertare non solo i fatti contestati al lavoratore ma anche altre e differenti circostanze.

Nel caso di specie, i giudici di legittimità, sulla base del contratto collettivo, hanno accolto il ricorso presentato da una dipendente a cui era stato intimato un licenziamento per giusta causa per aver sottratto la metà dell'incasso giornaliero del punto vendita.

Secondo la Cassazione, in presenza di una enunciazione del contratto collettivo che non presenta un grado di specificità tale da ricomprendere in termini puntuali l'ipotesi inadempiente attribuita alla dipendente, **il giudice è tenuto a verificare se, alla luce di tutti gli elementi soggettivi e oggettivi della fattispecie, possa dirsi irrimediabilmente lesa la fiducia del datore di lavoro nell'esattezza dei futuri adempimenti.**

Viene precisato che, in tema di accertamento della giusta causa di recesso, la valutazione di gravità della condotta del lavoratore, tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto, deve essere effettuata in relazione agli specifici elementi oggettivi e soggettivi della fattispecie concreta, quali il tipo di mansioni affidate al lavoratore, gli eventuali precedenti disciplinari, il carattere doloso o colposo dell'infrazione, le circostanze di luogo e di tempo, le probabilità di reiterazione dell'illecito.

La necessità di non arrestarsi alle previsioni del contratto collettivo risulta tanto più urgente nel caso in cui le disposizioni contrattuali non facciano riferimento a una tipizzazione espressa, entro la quale sussumere la condotta oggetto di contestazione, ma stabilisca l'irrogazione della sanzione espulsiva sulla base di un raccordo tra norme connotate da un grado, anche elevato, di elasticità e di indeterminatezza.

[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](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)