



NORMATIVA

Ministero del Lavoro: sulle ispezioni da parte del datore di lavoro a borse e armadietti dei lavoratori

Ministero del Lavoro: premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

Garante privacy: servizio di riconoscimento biometrico come sistema di autenticazione per l'accesso ai cedolini on-line

Disabili: dal 1° gennaio obbligo di assunzione per le aziende che occupano almeno 15 dipendenti

GIURISPRUDENZA

Cassazione: licenziamento collettivo e modalità applicative dei criteri di scelta

Cassazione: nulle le clausole dei contratti collettivi che impongano al lavoratore di rendere la prestazione in una giornata festiva infrasettimanale

Cassazione: legittimo il licenziamento per la migliore efficienza gestionale ovvero per un incremento della redditività dell'impresa

Cassazione: malattia del lavoratore e irreperibilità alla visita di controllo

MINISTERO DEL LAVORO: SULLE ISPEZIONI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO A BORSE E ARMADIETTI DEI LAVORATORI

Il Ministero del lavoro, con **Nota dell'8 novembre 2016, prot. N. 20542**, ha fornito risposta ad una richiesta di parere da parte di un'azienda circa la sussistenza dei presupposti per il rilascio dell'autorizzazione - "per esigenze di tutela del patrimonio aziendale e contro illeciti" - ad effettuare visite personali di controllo svolte a campione sul contenuto delle borse di dipendenti e visitatori dei negozi e di ispezionare gli armadietti negli spogliatoi aziendali.

D'intesa con la Direzione generale della Tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, il Ministero ha ritenuto che **la possibilità di eseguire controlli a campione sul contenuto delle borse di dipendenti debba essere assoggettata alle regole proprie dell'art. 6 dello Statuto dei lavoratori**, interpretando in modo estensivo il concetto di "visite personali" fino a ricomprendervi anche il controllo esplicato non sulla persona ma su "pertinenze personali", ovvero quegli effetti personali (borsette, borselli, portafogli) che possono essere considerati diretta pertinenza della persona stessa.

In altre parole, il controllo a campione sul contenuto delle borse potrà essere effettuato solo previo assolvimento della procedura di autorizzazione normativamente prevista, in assenza di accordo con le rappresentanze sindacali, e ferma restando l'attuazione di idonei sistemi di selezione imparziale, richiesti dalla norma, volti a rendere casuale l'individuazione del lavoratore da ispezionare.

All'opposto, riguardo la possibilità da parte del datore di lavoro di ispezionare gli armadietti collocati negli spogliatoi aziendali imponendo quindi, che, per tale ragione, gli stessi vengano lasciati aperti ad ogni fine turno, la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva si è espressa negando la necessità dell'accordo sindacale o, in alternativa, dell'autorizzazione da parte della Direzione Territoriale del lavoro, in quanto l'ispezione degli armadietti esula dal campo di applicazione dell'articolo 6 dello Statuto dei Lavoratori, non facendo rientrare tale ispezione nel concetto di "visita personale".

E ciò poiché, sebbene gli armadietti vengano dati in uso esclusivo al lavoratore, questi restano comunque spazi di proprietà aziendale.

[torna su](#)

MINISTERO DEL LAVORO: PREMI E CONTRIBUTI PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha emanato il Decreto del 9 novembre 2016 concernente la **riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** nonché la fissazione degli indici di gravità medi e misura della riduzione per il 2017, consultabile al link http://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2016/MinLav_MinEco_Decreto_9nov2016.pdf .

L'articolo 1 del Decreto approva la determinazione del Presidente dell'INAIL n. 307 dell'8 agosto 2016, concernente **la riduzione, nella misura del 16,48% per l'anno 2017, dell'importo dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali**, di cui ai provvedimenti attuativi dell'art. 1 comma 128 legge 27 dicembre 2013, n. 147 – disposizioni per la formazione e bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014).

[torna su](#)

GARANTE PRIVACY: SERVIZIO DI RICONOSCIMENTO BIOMETRICO COME SISTEMA DI AUTENTICAZIONE PER L'ACCESSO AI CEDOLINI ON-LINE

Con la **Newsletter n. 422 del 12 dicembre 2016**, il Garante per la protezione dei dati personali ha fornito il via libera alla sperimentazione di un progetto pilota di autenticazione basato sul riconoscimento vocale e facciale per la consegna dei cedolini on line.

Il Consorzio per il Sistema Informativo (Csi) Piemonte potrà testare per un periodo di tempo limitato una applicazione installata sugli smartphone di alcuni dipendenti che hanno accettato di utilizzarla per accedere al servizio "cedolini on line", in alternativa al sistema in uso basato su user id e password.

Detti lavoratori, tramite tale applicazione, potranno visualizzare e scaricare il cedolino mensile, il modello CU, la posizione assicurativa per chi aderisce al Fondo pensione. Tale periodo di prova consentirà al Consorzio di verificare l'accuratezza, la facilità d'uso e la sicurezza, anche sotto il profilo dei dati personali, del servizio di autenticazione biometrica.

Il progetto era stato sottoposto ad una verifica preliminare dell'Autorità e rientra nell'ambito del programma europeo PIDaaS (Private Identity as a Service). L'assenso del Garante si riferisce soltanto alla fase di sperimentazione e non riguarda eventuali future applicazioni del sistema che dovranno essere sottoposte a un nuovo vaglio dell'Autorità.

[torna su](#)

DISABILI: DAL 1° GENNAIO OBBLIGO DI ASSUNZIONE PER LE AZIENDE CHE OCCUPANO ALMENO 15 DIPENDENTI

Si ricorda che il **1° gennaio 2017** viene soppresso l'art. 3, comma 2, della legge n. 68 del 1999 che prevedeva la possibilità, per le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti, di disporre di un anno di tempo per assumere un lavoratore disabile dal momento in cui veniva effettuata una nuova assunzione (la sedicesima).

Con la modifica introdotta dal Jobs Act, l'obbligo di assunzione del soggetto disabile diventa immediato e sorge nel momento in cui avviene l'assunzione della 15° unità. In considerazione di ciò, **le aziende che attualmente occupano da 15 a 35 dipendenti**, qualora non avessero ancora assunto un lavoratore disabile, **avranno 60 giorni di tempo per mettersi in regola**.

Il c.d. correttivo al Jobs act, ha, inoltre, inasprito le **sanzioni per mancata assunzione del disabile** (le quali, ovviamente, riguardano tutte le imprese piccole e grandi che non hanno ottemperato all'obbligo). Tali sanzioni passano da 62,77 euro a **153,20 euro per ogni giorno lavorativo di ritardo**.

[torna su](#)

CASSAZIONE:
LICENZIAMENTO COLLETTIVO E MODALITÀ APPLICATIVE
DEI CRITERI DI SCELTA

Con la sentenza n. 22543 del 7 novembre 2016, la Corte di Cassazione ha affermato che in materia di mobilità e di licenziamenti collettivi, ove il criterio di scelta adottato nell'accordo sindacale tra datore di lavoro e organizzazione sindacali sia unico e riguardi la possibilità di accedere al prepensionamento, tale criterio sarà applicabile a tutti i dipendenti dell'impresa a prescindere dal settore al quale gli stessi siano assegnati, restando perciò irrilevanti i settori aziendali di manifestazione della crisi cui il datore di lavoro ha fatto riferimento nella comunicazione di avvio della procedura.

Secondo la Suprema Corte, tale soluzione, soprattutto quando si verta in ipotesi di licenziamento collettivo dettato da esigenze di riduzione del costo del personale è quella che meglio consente di salvaguardare la *ratio* sottesa alla disciplina della legge n. 223 del 1991 a tutela del lavoratore, attraverso il ruolo di negoziazione e controllo affidato al sindacato.

[torna su](#)

CASSAZIONE:
NULLE LE CLAUSOLE DEI CONTRATTI COLLETTIVI CHE IMPONGANO AL
LAVORATORE DI RENDERE LA PRESTAZIONE IN UNA GIORNATA FESTIVA
INFRASETTIMANALE

Con la sentenza n. **22482** del **4 novembre 2016** la Corte di Cassazione ha affermato il principio di diritto secondo il quale la possibilità di svolgere attività lavorativa nelle festività infrasettimanali non significa che la trasformazione da giornata festiva a lavorativa sia rimessa alla volontà esclusiva del datore di lavoro o a quella del lavoratore, dovendo - invece - derivare da un loro accordo.

Quest'ultimo deve provenire dalle parti del contratto individuale e non da quelle collettive, non potendo le organizzazioni sindacali derogare in senso peggiorativo ad un diritto del singolo lavoratore se non nel caso in cui egli abbia loro conferito esplicito mandato in tal senso.

Ne discende la **nullità delle clausole di contratti collettivi che prevedano l'obbligo dei dipendenti di lavorare nei giorni di festività infrasettimanale**, in quanto incidenti sul diritto dei lavoratori - indisponibile, giova ribadire, da parte delle organizzazioni sindacali di astenersi dalla prestazione.

Secondo la Suprema Corte, dunque, il fatto che l'obbligo di lavorare in una giornata festiva fosse previsto da norme del contratto collettivo applicato non era sufficiente a derogare al diritto al riposo nei giorni festivi, con la conseguenza che in mancanza di una pattuizione individuale in tal senso, la mancata corresponsione della retribuzione da parte del datore di lavoro rappresenterebbe una illegittima riduzione unilaterale della retribuzione ordinaria.

[torna su](#)

CASSAZIONE:
**LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER LA MIGLIORE EFFICIENZA GESTIONALE
OVVERO PER UN INCREMENTO DELLA REDDITIVITÀ DELL'IMPRESA**

Con la sentenza n. **25201** del **7 dicembre 2016**, la Corte di Cassazione ha ritenuto che, ai fini della legittimità del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare ed il giudice accertare, essendo **sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, tra le quali non è possibile escludere quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività dell'impresa**, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa.

Tale sentenza appare particolarmente importante poiché sembra chiarire cosa debba intendersi con la nozione di "licenziamento per giustificato motivo oggettivo".

Sul tema si sono registrati, all'interno della Sezione Lavoro della Suprema Corte, due distinti orientamenti.

Il primo ritiene che il giudice debba necessariamente sempre indagare che le ragioni alla base di un licenziamento per gmo consistano in spese straordinarie affrontate dall'imprenditore o in situazioni sfavorevoli di mercato, non potendo la scelta dell'imprenditore essere basata sul perseguimento dell'obiettivo di un maggior profitto.

Secondo un più recente orientamento, avallato dalla sentenza in commento, invece, alla base di un licenziamento per gmo possono esserci anche ragioni dettate dalla volontà dell'imprenditore di raggiungere una maggior efficienza nella produzione, che comportino una riorganizzazione aziendale o, ad esempio, una redistribuzione dei ruoli prima affidati ad un lavoratore ad altri colleghi, al solo scopo di determinare una riduzione dei costi e un conseguente incremento del proprio profitto. Spetterà ovviamente poi al giudice verificare, pur non entrando nel merito delle scelte imprenditoriali, che tali decisioni siano effettive e non pretestuose.

[torna su](#)

CASSAZIONE:
**MALATTIA DEL LAVORATORE E IRREPERIBILITÀ
ALLA VISITA DI CONTROLLO**

Con sentenza n. **24681** del **2 dicembre 2016**, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento irrogato ad un dipendente in malattia, irreperibile alle visite di controllo INPS nelle fasce di reperibilità, se non provvede a dimostrare adeguatamente la necessità di allontanarsi dal domicilio per improcrastinabili ed indifferibili esigenze.

E fin qui nulla di strano. Ma la Suprema Corte ha altresì affermato che a giustificare l'assenza non è sufficiente la produzione di un certificato medico da parte del lavoratore, attestante la presenza in quelle ore presso lo studio, ma **egli deve inoltre dimostrare che tale visita non poteva essere effettuata in altri momenti della giornata.**

[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 86 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

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