

Normativa**Giurisprudenza****Prassi amministrativa**

NORMATIVA

D.lgs. 136/2016 - Attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»)

Al fine di contrastare il fenomeno del distacco abusivo e di agevolare la cooperazione tra gli Stati membri nell'accertamento dell'autenticità dei distacchi, con il d.lgs 136/2016 il legislatore è intervenuto sulla disciplina del distacco transfrontaliero, dando attuazione alla direttiva 2014/67/UE, mediante la quale è stato ridisegnato il precedente quadro normativo.

Destinatario del decreto sono le imprese stabilite in un altro Stato membro dell'UE, le quali, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori, abitualmente occupati in un altro Stato membro, in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che durante il periodo del distacco continui a esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato.

Alcune disposizioni specificamente elencate, tuttavia, trovano applicazione anche se il datore di lavoro distaccante ha sede in uno Stato terzo.

Con il nuovo testo normativo si ribadisce che il distacco, perché sia tale, deve essere necessariamente disposto per un periodo limitato, predeterminato, o predeterminabile.

Ancora, si introducono disposizioni rivolte agli organi di vigilanza competenti e volte a guidarne l'attività di accertamento attraverso l'indicazione di alcuni elementi da cui desumere l'autenticità del distacco.

L'art. 3 distingue, innanzitutto, gli elementi da cui è possibile desumere se l'impresa eserciti effettivamente attività diverse rispetto a quelle di mera gestione o amministrazione del personale dipendente. Tra questi elementi sono ricompresi, tra l'altro, il luogo in cui l'impresa ha la propria sede ed ove esercita la propria attività economica principale, il luogo in cui i lavoratori sono assunti e quello da cui sono distaccati, nonché il numero dei contratti eseguiti o l'ammontare del fatturato realizzato dall'impresa nello Stato membro di stabilimento, tenendo conto della specificità delle piccole e medie imprese e di quelle di nuova costituzione.

Il legislatore individua, altresì, quali sono i criteri di autenticità al fine di accertare se il lavoratore è distaccato in modo coerente rispetto a quanto previsto dal decreto legislativo. In particolare, il comma 3 del predetto articolo menziona: a) il contenuto, la natura e le modalità di svolgimento

Scorcelli Rosa & PartnersStudio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it**Milano**20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81**Roma**

00187 Via XX Settembre 1



Normativa

dell'attività lavorativa e la retribuzione del lavoratore; b) la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente, ai sensi del regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I), la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato; c) la temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia; d) la data di inizio del distacco; e) la circostanza che il lavoratore sia tornato o si preveda che torni a prestare la sua attività nello Stato membro da cui è stato distaccato; f) la circostanza che il datore di lavoro che distacca il lavoratore provveda alle spese di viaggio, vitto o alloggio e le modalità di pagamento o rimborso; g) eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato; h) l'esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile; i) ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

Laddove, sulla scorta della valutazione complessiva dei predetti criteri, il distacco non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'impresa che ne ha utilizzato la prestazione. Inoltre, tanto il distaccante, quanto l'utilizzatore dei lavoratori distaccati, saranno tenuti al pagamento di una sanzione amministrativa dell'ammontare di € 50 per ogni giornata in cui il lavoratore è stato occupato, che può oscillare tra un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 50.000.

Durante il periodo del distacco, ai lavoratori distaccati si applicano le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.

A rafforzare la tutela delle ragioni economiche del lavoratore, il legislatore ha, infine, espressamente esteso anche al distacco il regime di responsabilità solidale di cui agli artt. 1676 c.c. e 29 del d.lgs 276/2003, nonché dell'art. 35, comma II del d.lgs 81/2015 per il caso della somministrazione, sicché a fronte dell'inadempimento dell'obbligazione retributiva da parte dell'impresa distaccante, il distaccato potrà chiedere il pagamento delle proprie spettanze direttamente all'utilizzatore.

*

Art. 7 *quinquies*, d.l. 193/2016, convertito con modificazioni dalla l. 225/2016, di interpretazione autentica dell'art. 51 comma 6, del DPR 917/1986 (TUIR) in materia di determinazione del reddito di lavoratori in trasferta e trasfertisti

L'art.7 *quinquies* del decreto fiscale n.193/2016, inserito dalla legge di conversione n. 225/2016, ha fornito l'interpretazione autentica del comma 6, dell'art. 51, del DPR 917/1986 (TUIR), indicando le condizioni affinché il lavoratore possa essere considerato trasfertista.

In particolare, i lavoratori nei cui confronti si applica la disciplina dell'art. 51 del TUIR comma 6, sono quelli per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni: a) la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro; b) lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente; c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

In presenza di tali condizioni, le indennità e le maggiorazioni erogate nei confronti del lavoratore c.d. trasfertista concorrono a formare il reddito soltanto nella misura del 50 %.

Scorcelli Rosa & Partners


Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Di converso, in mancanza della contestuale presenza delle predette condizioni, alle indennità erogate si applicherà il regime fiscale/contributivo delle trasferte (fuori ed entro il territorio comunale), di cui all'art. 51 TUIR comma 5, con conseguente esenzione totale entro i limiti giornalieri e imponibilità totale per le somme eccedenti tali limiti.

*

Legge 11 dicembre 2016, n. 232 - Legge di Stabilità 2017

Normativa

- Defiscalizzazione dei premi di risultato: la Legge di Stabilità 2017 conferma l'aliquota fiscale al 10% a titolo di imposta sostitutiva di IRPEF e addizionali per i premi di risultato legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, nel limite di importo complessivo di € 3.000 (4.000 per "*aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro*").
Lavoratori beneficiari sono i dipendenti del settore privato i quali, nell'anno precedente a quello in cui percepiscono premi, sono titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore ad € 80.000. Restano confermate le altre condizioni di fruibilità dell'aliquota agevolata (previsione del premio di risultato da parte della contrattazione aziendale o territoriale depositati in via telematica presso la competente DTL; facoltà di rinuncia all'agevolazione da parte del lavoratore).
- Esonero contributivo: il legislatore conferma l'esonero contributivo (di durata triennale e fino ad un massimo di € 3.250) per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nel periodo 1° gennaio 2017-31 dicembre 2018.
La misura agevolativa si applica, tuttavia, solo se i nuovi assunti sono studenti che hanno svolto presso il datore di lavoro periodi di alternanza scuola-lavoro o apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e se l'assunzione interviene entro i 6 mesi successivi all'acquisizione della qualifica/diploma.
- Nuove ipotesi di esenzione fiscale: modificando l'art. 51 TUIR, si introduce una nuova ipotesi, stabilendo che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente "*i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana*" (c.d. *long term care*).
- Congedi: è confermato per il biennio 2017-2018 il congedo obbligatorio (pari a 2 giorni nel 2017 e 4 giorni nel 2018, prorogabili di 1 giorno in sostituzione della madre) per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio.
Il congedo può essere fruito anche in via non continuativa.
Infine, è esteso anche alle lavoratrici autonome il diritto al congedo per vittime di violenza di genere di cui al D. Lgs. 80/2015.

*

Proposta di referendum abrogativo in tema di *Jobs Act*

Sono stati pubblicati nella Gazzetta Ufficiale n. 69 del 23 marzo 2016 i quesiti contenuti nelle proposte di referendum abrogativi richiesti dalla CGIL.

Scorcelli Rosa & Partners

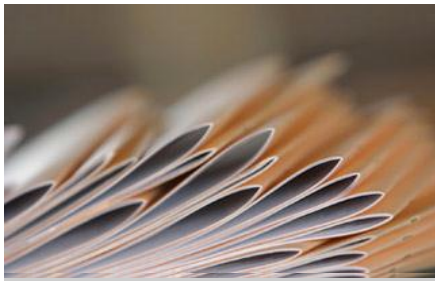
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Normativa

Il primo quesito riguarda alcune disposizioni contenute nell'art. 29 del D.lgs. n. 276/2003 (c.d. Legge Biagi) in materia di appalti ed è volto a ripristinare la regola della piena responsabilità solidale del committente per i trattamenti dovuti ai dipendenti dell'impresa appaltatrice.

Il secondo domanda l'integrale abrogazione del D.Lgs. n. 23/2015 (c.d. decreto tutele crescenti), applicabile ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015, e la parziale abrogazione dell'art. 18 Stat. Lav. come modificato dalla Legge Fornero, con l'intento di estendere la tutela reintegratoria, in caso di licenziamento illegittimo, anche ai datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti.

Infine, il terzo quesito riguarda l'abrogazione integrale dell'istituto del lavoro accessorio (c.d. lavoro a *voucher*) previsto dagli artt. 48-50 d.lgs. 81/2015.

Con pronuncia dell'11 gennaio 2017, la Corte Costituzionale ha dichiarato inammissibile il secondo quesito, mentre ha ammesso gli altri due. Ad oggi, non è ancora nota la data del voto (comunque atteso per la primavera).

*

Disegno di legge A.C. 2953-A - riforma del processo civile

Per quanto d'interesse, il DDL prevede l'abrogazione delle disposizioni di cui alla L. n. 92 del 28 giugno 2012 (c.d. Legge Fornero) nella parte in cui disciplinano il rito speciale (c.d. Rito Fornero) per le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei licenziamenti nelle ipotesi disciplinate dall'art. 18, Stat. Lav., disponendo la contestuale applicazione del rito ordinario del lavoro, con alcune peculiarità.

Ulteriore novità è rappresentata dalla possibilità di ricorrere alla procedura assistita di negoziazione tra avvocati delle parti (già in vigore per separazioni e divorzi) anche in materia di controversie individuali di lavoro di cui all'art. 409 c.p.c..

Si segnala che si tratta di un disegno di legge ancora in fase di esame parlamentare.

*

D. Lgs. 24 settembre 2016, n. 185 - Disposizioni integrative e correttive dei D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, n. 148, 149, 150 e 151 (*Jobs Act*)

Il testo normativo introduce alcune modifiche ai decreti attuativi della L. 183/2014 (c.d. *Jobs Act*); in sintesi, ecco le novità più rilevanti:

- in tema di lavoro accessorio, si introduce l'obbligo di comunicazione preventiva (almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione) all'Ispettorato nazionale del lavoro territorialmente competente, mediante SMS o posta elettronica, dei dati anagrafici o del codice fiscale del lavoratore, nonché del luogo, del giorno e dell'ora di inizio e fine della prestazione;
- in tema di controlli a distanza, il decreto chiarisce che i provvedimenti di autorizzazione all'installazione di impianti e strumenti di controllo rilasciati dall'Ispettorato nazionale del lavoro territorialmente competente sono definitivi;
- quanto alle dimissioni telematiche, tra i soggetti abilitati alla procedura sono ora previsti anche i consulenti del lavoro e le sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

GIURISPRUDENZA

Corte di Giustizia dell'Unione Europea, 14 settembre 2016, causa C-596/14 - In tema di contratto a termine, la Corte di Giustizia precisa che è incompatibile con il diritto dell'Unione Europea una normativa nazionale che neghi ai lavoratori assunti a tempo determinato il pagamento di un'indennità di cessazione del contratto di lavoro riconosciuta, invece, ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili. Il principio di non discriminazione tra lavoratori a termine e non, infatti, impone uniformità di condizioni di impiego, salvo che sussistano oggettive ragioni che giustificano un diverso trattamento.

Corte di Giustizia dell'Unione Europea, 30 giugno 2016, C-178/15 - La Corte ribadisce che sono contrarie al diritto dell'Unione Europea le normative nazionali e/o le prassi che impediscono al lavoratore che, nel periodo di ferie annuali fissato dal calendario aziendale, si trovi in congedo per malattia di godere delle ferie retribuite in un periodo successivo. La finalità del congedo per malattia (recupero delle condizioni di salute), infatti, differisce da quella sottesa alle ferie annuali (consistente nel permettere al lavoratore di beneficiare di un periodo di riposo e di svago).

Corte Costituzionale, 23 settembre 2016, n. 213 - E' costituzionalmente illegittima la disciplina in materia di permessi mensili retribuiti per l'assistenza di persone con handicap in situazione di gravità nella parte in cui esclude il convivente del portatore di handicap. Secondo la Corte Costituzionale, infatti, ove non fosse riconosciuto il diritto al permesso anche al convivente del portatore di handicap si violerebbe il diritto di quest'ultimo di "ricevere assistenza nell'ambito della sua comunità di vita" (che ben può riconoscersi ove esista un rapporto qualificato sul piano affettivo come quello di convivenza).

Cassazione Civile, Sez. lav., 7 dicembre 2016, n. 25201 - In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la Cassazione, aderendo ad un'interpretazione letterale dell'art. 3 L. 604/66, esclude che "per ritenere giustificato il licenziamento per g.m.o. debba ricorrere (...) un presupposto fattuale - che il datore di lavoro debba indefettibilmente provare ed il giudice conseguentemente accertare - identificabile nella sussistenza di "situazioni sfavorevoli" ovvero di "spese notevoli di carattere straordinario", cui sia necessario far fronte".

Cassazione Civile, Sez. lav., 22 novembre 2016, n. 23738 - In tema di dirigenza non apicale ed organizzazioni aziendali complesse, la Cassazione chiarisce che la previsione di una pluralità di dirigenti a diversi livelli, con graduazione di compiti, è ammissibile in organizzazioni aziendali complesse; ciò che rileva è il riconoscimento anche al dirigente di un'ampia autonomia decisionale, circoscritta dal potere direttivo di massima del dirigente di livello superiore. La dipendenza dal dirigente di livello superiore deve essere comunque molto attenuata, sì da non incidere sull'autonomia del dirigente subordinato nelle scelte decisionali per la realizzazione degli obiettivi dell'impresa; in sostanza, il vincolo gerarchico deve tradursi in un'attività di controllo o di coordinamento e di direttive relativa ad una sfera generalmente più limitata, facente capo al dirigente sovraordinato, costituente tramite diretto della volontà dell'imprenditore.

Cassazione Civile, Sez. lav., 24 ottobre 2016, n. 21374 - La Corte evidenzia che "in materia di collocamenti in mobilità e di licenziamenti collettivi, ove il criterio di scelta adottato nell'accordo sindacale tra datore



Giurisprudenza

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Giurisprudenza

di lavoro e organizzazioni 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”.

Cassazione Civile, Sez. lav., 21 settembre 2016, n. 18512 - In tema di contratti a termine la Corte afferma che non è necessaria la forma scritta dei contratti a termine di durata inferiore a dodici giorni, di carattere occasionale, dovendo considerarsi tale un rapporto di lavoro eventuale, non ordinario, e temporalmente limitato a pochi giorni.

Cassazione Civile, Sez. lav., 13 settembre 2016, n. 17968 - In tema di abuso del permesso di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/92, la Corte afferma che la fruizione del permesso da parte del dipendente deve porsi in nesso causale diretto con lo svolgimento di un'attività identificabile come prestazione di assistenza in favore del disabile per il quale il beneficio è riconosciuto, in quanto la tutela offerta dalla norma non ha funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per un'assistenza comunque prestata. L'uso improprio del permesso può integrare, secondo le circostanze del caso, una grave violazione intenzionale degli obblighi gravanti sul dipendente, idonea a giustificare anche la sanzione espulsiva.

Cassazione Civile, Sez. lav., 26 agosto 2016, n. 17368 - In tema di collegamento economico e funzionale tra imprese e licenziamento, la Corte ribadisce che il collegamento economico formale tra imprese gestite da società dello stesso gruppo non basta ad estendere gli obblighi dei lavoratori subordinati dall'una all'altra senza la prova di un unico centro d'imputazione del rapporto di lavoro subordinato. Tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato.

Cassazione Civile, Sez. lav., 12 agosto 2016, n. 17098 - In tema di rinunce e transazioni, la Corte afferma che il regime di eventuale annullabilità degli atti contenenti rinunce del lavoratore a diritti garantiti da norme inderogabili di legge o di contratto collettivo, previsto dall'art. 2113 c.c., riguarda le ipotesi di rinuncia a un diritto già acquisito. In caso di rinuncia all'incidenza dell'anzianità di servizio maturata ad una certa data su tali diritti, non ancora acquisiti nel patrimonio del rinunciante, la rinuncia assume il valore di un atto diretto a regolamentare gli effetti del rapporto di lavoro in modo diverso da quanto previsto dall'art. 2113 c.c. e ciò determina la nullità della rinuncia a norma dell'art. 1418 c.c. o l'invalidità o l'inefficacia a norma dell'art. 2077 c.c..

Cassazione Civile, Sez. lav., 21 luglio 2016, n. 15082 - In tema di impossibilità di repêchage in caso di licenziamento per g.m.o., la Cassazione chiarisce che *“il datore di lavoro deve provare l'impossibilità del c.d. repêchage, ma non anche l'impossibilità di rimedi alternativi alla prescelta riorganizzazione del lavoro, poiché diversamente opinando si introdurrebbe surrettiziamente un non consentito controllo giurisdizionale sul merito delle scelte dell'imprenditore relative all'organizzazione tecnico produttiva della sua azienda”.*

Cassazione Civile, Sez. lav., 4 luglio 2016, n. 13578 - Le somme percepite dal lavoratore a titolo di risarcimento del danno da demansionamento, senza distinzione tra danno emergente e lucro cessante, sono escluse dalla base imponibile contributiva (nel caso di

Scorcelli Rosa & Partners

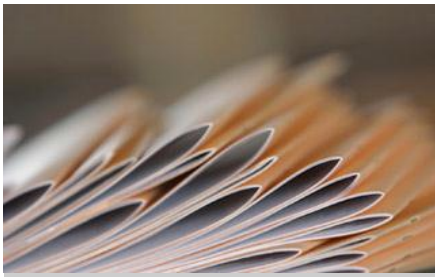
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Giurisprudenza

specie, si trattava di un giornalista nella sua veste di inviato speciale per mancato incremento delle proprie professionalità).

Cassazione Civile, Sez. lav., 30 giugno 2016, n. 13455 - La lavoratrice madre, al termine dei periodi di interdizione al lavoro disciplinati dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, ha diritto al rientro al lavoro nella stessa unità produttiva ove prestava attività all'inizio della sospensione, o in altra ubicata nel medesimo comune. L'onvio in trasferta della lavoratrice, che impedisca la ripresa dell'attività lavorativa ai sensi dell'art. 56, comma 1, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, in violazione degli obblighi di correttezza e buona fede, è illegittimo. Il rifiuto opposto dalla lavoratrice alla disposizione datoriale di prestare attività in luogo diverso ed in violazione di tale diritto, è legittimo e giustifica la assenza. Conseguentemente, il licenziamento intimato sul presupposto che l'opposizione alla contestata collocazione integri colpa grave è nullo.

Cassazione Civile, Sez. lav., 23 giugno 2016, n. 13057 - In materia di contributi previdenziali, si precisa che sul fatto costitutivo dell'obbligazione contributiva non può in alcun modo incidere la volontà negoziale che regoli diversamente l'obbligazione stessa o risolva con un contratto di transazione la controversia relativa al rapporto di lavoro. Ne consegue che la somma ricevuta transattivamente dal lavoratore non integra un incentivo all'esodo - ai sensi dell'art. 12, comma 4, lett. b), L. 30 aprile 1969, n. 153, come modificato dall'art. 6, comma 1, D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314 - ed è quindi assoggettabile a contribuzione previdenziale, laddove venga accertato giudizialmente che la somma in questione sia riconducibile causalmente al rapporto di lavoro e non alla sua cessazione (nel caso di specie, si trattava di alcuni accordi transattivi intervenuti dopo la risoluzione del contratto tra una testata giornalistica e alcuni giornalisti, in funzione di composizione delle reciproche pretese delle parti derivanti dalla risoluzione del rapporto di lavoro. Inoltre, la Corte ha rilevato che i verbali di conciliazione, da un lato, contenevano la rinuncia dei lavoratori ad ogni pretesa nascente dal rapporto di lavoro, dall'altro, non prevedevano l'erogazione di alcuna somma a titolo di trattamento di fine rapporto, preavviso, risarcimento del danno ex art. 18 dello statuto dei lavoratori. Tali indici sono stati ritenuti sintomatici della natura retributiva delle erogazioni e, per contro, della natura simulata della diversa imputazione di pagamento).

Cassazione Civile, Sez. lav., 17 giugno 2016, n. 12586 - In tema di onere di allegazione e della prova del licenziamento orale, la Corte afferma che *“qualora il lavoratore deduca di essere stato licenziato oralmente e faccia valere in giudizio l'inefficacia o la invalidità di tale licenziamento, mentre il datore di lavoro deduca la sussistenza di dimissioni del lavoratore, il materiale probatorio deve essere raccolto, da parte del giudice di merito, tenendo conto che, nel quadro della normativa limitativa dei licenziamenti, la prova gravante sul lavoratore è limitata alla sua estromissione dal rapporto, mentre la controdeduzione del datore di lavoro assume la valenza di un'eccezione in senso stretto, il cui onere probatorio ricade sull'eccipiente, ai sensi dell'art. 2697, comma 2, c.c.”*.

Cassazione Civile, Sez. lav., 15 giugno 2016, n. 12337 - La Corte conferma il proprio orientamento in tema di principio di immediatezza della contestazione disciplinare, che deve essere inteso in senso relativo, specie nelle ipotesi in cui l'accertamento e la conseguente valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale più ampio oppure quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso. In tali ipotesi, dunque, tale principio è compatibile con il trascorrere di un intervallo di tempo, più o meno lungo, restando in ogni caso riservata al giudice del merito la

Scorcelli Rosa & Partners

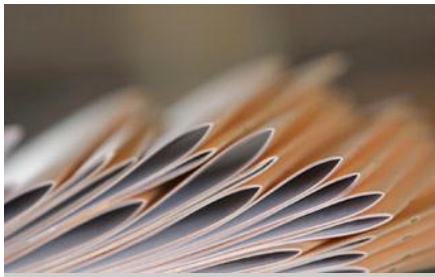
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Giurisprudenza

Prassi

valutazione delle circostanze di fatto che in concreto possono giustificare o meno il ritardo in questione.

Cassazione Civile, Sez. lav., 14 giugno 2016, n. 12215 - In tema di violenza morale e dimissioni, la Corte sottolinea che *“la violenza morale che si concreti nella minaccia di far valere un diritto è causa invalidante di un contratto o di un atto unilaterale, quali le dimissioni del lavoratore subordinato, allorché il suo autore intenda perseguire un vantaggio esorbitante e iniquo: tale minaccia è concretamente ravvisabile, sotto il profilo dell’effettiva funzione intimidatoria del comportamento, solo se venga prospettato un uso strumentale del diritto o potere, diretto non solo a realizzare l’interesse la cui soddisfazione è prevista dall’ordinamento, ma anche a condizionare la volontà”* (nel caso di specie, il lavoratore aveva avanzato richiesta di annullamento delle dimissioni in quanto estorte dal datore di lavoro dietro minaccia denuncia del lavoratore all’autorità giudiziaria per furto di una somma di denaro. La Cassazione, tuttavia, ha ritenuto che la prospettazione della denuncia da parte del datore non era immotivata né strumentale e, anzi, costituiva un suo diritto; pertanto, ha ritenuto valide le dimissioni).

Cassazione Civile, Sez. lav., 30 maggio 2016, n. 11126 - In tema di trasferimento del lavoratore ed esigenze dell’impresa si afferma che *“il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive legittimanti il trasferimento del lavoratore deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell’impresa e non può essere ampliato al merito della scelta operata dall’imprenditore che non deve presentare necessariamente i caratteri dell’inevitabilità, essendo sufficiente il trasferimento concreti una delle ragionevoli scelte adottabili sul piano tecnico, organizzativo e produttivo”* (nel caso di specie, la Cassazione ha annullato la sentenza di appello che, con riguardo al trasferimento di una terapeuta della riabilitazione, aveva affermato che il datore di lavoro non aveva provato la inutilizzabilità della sua prestazione lavorativa presso la sede di provenienza, né l’impossibilità di adottare presso di essa una diversa soluzione organizzativa, alternativa al trasferimento).

Cassazione Civile, Sez. lav., 13 maggio 2016, n. 9904 - La Corte si pronuncia per l’illegittimità del licenziamento fondato sui dati risultanti dal *badge* elettronico in uso al dipendente se le modalità di rilevazione dei dati di entrata e uscita, incluse le pause, non sono state concordate con le rappresentanze sindacali né autorizzate da parte della Direzione Territoriale del Lavoro (nel caso di specie, si trattava di un’ipotesi di applicazione dell’art. 4 Stat. Lav. nel testo antecedente alla riforma del D. Lgs. 151/2015).

* * *

PRASSI

Ispettorato Nazionale del lavoro, circolare n. 3/2016 - Comunicazione preventiva di distacco transnazionale

L’Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce chiarimenti sulla dichiarazione preventiva di distacco del personale impiegato in Italia da parte di imprese straniere, obbligatoria a far data dal 26 dicembre 2016. In particolare, si precisa che tale comunicazione deve essere compiuta entro le ore 24 del giorno antecedente all’inizio del distacco.

Soggetti obbligati alla comunicazione sono altresì i datori di lavoro stranieri distaccanti se i distacchi sono stati avviati successivamente al

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Prassi

22 luglio 2016 (data di entrata in vigore del D. Lgs. 136/2016); in tal caso, il termine ultimo per la comunicazione è il 26 gennaio 2017, se il distacco è ancora in essere a tale data.

Inoltre, l'Ispettorato indica il contenuto della dichiarazione e le relative modalità di trasmissione (che consentono, in alcune ipotesi, anche l'annullamento e/o la modifica della dichiarazione).

*

Ministero del Lavoro, Interpello n. 24/2016 - Dimissioni telematiche - soggetti abilitati

A seguito delle modifiche introdotte dal D. Lgs. 185/2016 (vedi sopra), il Ministero del Lavoro precisa che il riferimento ai "*consulenti del lavoro*", inserito tra i soggetti abilitati alla trasmissione delle dimissioni telematiche, deve essere interpretato restrittivamente e non può ricomprendere "*tutti i professionisti e le associazioni abilitati ad effettuare gli adempimenti di cui all'art. 1 della L. 12/1979*" (ossia gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti).

* * *

Accordo per il rinnovo del CCNL applicabile ai lavoratori dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi

E' stato sottoscritto in data 21 luglio 2016 l'accordo tra Confcommercio e Manageritalia per il rinnovo del CCNL 31 luglio 2013 applicabile ai lavoratori dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Di seguito le principali novità introdotte dall'accordo, valido per il periodo 1 gennaio 2015-31 dicembre 2018.

- l'accordo in commento stabilisce i seguenti aumenti retributivi: euro 80,00 dal 1° gennaio 2017; euro 100,00 dal 1° gennaio 2018; euro 170,00 dal 1° dicembre 2018; si precisa inoltre che tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da ogni aumento concesso a qualsiasi titolo dal datore di lavoro con clausola di espressa assorbibilità;
- la misura delle ferie è confermata in 30 giorni per ogni anno di servizio, ma viene precisato che a tal proposito la settimana lavorativa è comunque considerata di 6 giorni lavorativi, ricomprendendo quindi la giornata del sabato anche in caso di settimana "corta";
- l'accordo interviene sul periodo di comporto, riducendolo da 12 mesi a 240 giorni in un anno solare (non quindi di calendario), durante il quale viene corrisposta l'intera retribuzione. Tale periodo potrà essere, comunque, prolungato in presenza di patologie gravi e continuative che necessitano di terapie salvavita prolungato, per un periodo non superiore a complessivi 180 giorni. Anche nel corso di questo ulteriore periodo al dirigente viene corrisposta l'intera

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Prassi

retribuzione e, in caso di risoluzione del rapporto alla scadenza, compete l'indennità sostitutiva di preavviso;

- in materia di previdenza complementare sono state definite nuove percentuali per i contributi a carico del datore di lavoro Parimenti, è stato aumentato anche il contributo a carico azienda per il finanziamento del fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo "Mario Besusso");
- viene ridotta la misura dell'indennità supplementare dovuta dal datore di lavoro al dirigente, nel caso in cui il licenziamento sia ingiustificato. In caso di licenziamento del dirigente con anzianità di servizio in azienda superiore a 12 anni, l'indennità supplementare è aumentata automaticamente in proporzione all'età anagrafica del dirigente (da un minimo di 4 mensilità a un massimo di 6).

*

Accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica ed all'installazione di impianti

In data 26 novembre 2016, è stata sottoscritta, tra Federmeccanica, Assisital e Fim-cisl, Fiom-cgil e Uilm-Uil, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica ed all'installazione di impianti.

Di seguito le principali novità introdotte dall'accordo, la cui scadenza è fissata alla data del 31 dicembre 2019:

- per l'anno 2016 le Parti hanno confermato i minimi in vigore dal 1° gennaio 2015; a decorrere dal 2017, a titolo sperimentale viene introdotto a giugno di ciascun anno, un meccanismo di rivalutazione della retribuzione basato sulla dinamica inflattiva consuntivata e misurata con l'IPCA (indice dei prezzi al consumo), così come individuata dall'Istat, che verrà applicata ai minimi in vigore;
- a decorrere dal 1° giugno 2017 le aziende attiveranno piani di *flexible benefits* a favore di tutti i dipendenti per un costo massimo di euro 100,00. Tale importo sarà elevato ad euro 150,00 dal 1° giugno 2018 e ad euro 200,00 dal 1° giugno 2019;
- sul piano della previdenza complementare, a decorrere dal 1° giugno 2017, i datori di lavoro saranno tenuti ad erogare il contributo del 2 per cento dei minimi contrattuali al Fondo pensione nazionale di categoria (Fondo Cometa), mentre la contribuzione spettante al lavoratore è almeno pari all'1,2 per cento del minimo contrattuale;
- l'accordo di rinnovo introduce, altresì, importanti innovazioni in materia di orario di lavoro. In particolare, è possibile

Scorcelli Rosa & Partners

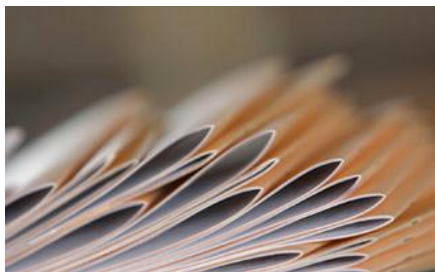
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Prassi

attivare la banca del tempo a favore di lavoratori prossimi al pensionamento per permettere l'accantonamento e quindi il godimento a recupero di straordinario, ed eventuali ferie aggiuntive;

- l'accordo disciplina, inoltre, anche il godimento del congedo parentale con frazionamento orario, a gruppi di 2 o 4 ore giornaliere, definendone le modalità di richiesta;
- per quanto riguarda i permessi per eventi, cause particolari ed ex art. 33, L. 104/1992, si prevede che il lavoratore interessato dovrà presentare, con un anticipo di dieci giorni, un piano di programmazione mensile, per consentire un migliore coordinamento con l'attività aziendale.

Le informazioni contenute in questa nota informativa hanno carattere generale e meramente divulgativo e non costituiscono né possono essere interpretate come un parere legale sulle materie trattate. Scorcelli Rosa & Partners non assume alcuna responsabilità in relazione ad eventuali errori nel processo di pubblicazione.

Per eventuali approfondimenti è possibile rivolgersi a Renato Scorcelli all'indirizzo rscorcelli@splegal.it e-mail: