



Nctm



**NOVITA' NORMATIVE  
E  
RECENTI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI**

Milano – 13 Ottobre 2016



# IL LICENZIAMENTO INDIVIDUALE



## LICENZIAMENTO VALIDO ANCHE SE COMMINATO TRAMITE SMS

### FATTO

- Con ricorso ex art. 1, c. 48 L. 92/2012 il lavoratore chiedeva, accertata la natura subordinata dell'intercorso rapporto e la nullità del licenziamento, la condanna della società alla sua riammissione nel posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva riammissione in servizio.
- Il Tribunale si è pronunciato, innanzitutto, sull'applicabilità al caso di specie del rito di cui all'art. 1, c. 47 ss., L. 92/2012, per poi affermare che anche un sms può soddisfare la forma scritta richiesta per l'intimazione del licenziamento.

*“Il licenziamento tramite sms deve considerarsi documento informatico, sottoscritto con firma elettronica “leggera” e come tale ai sensi della disposizione di cui all’art. 20 co 2 la sua idoneità a soddisfare il requisito della forma scritta, richiesta dall’art. 1350 n. 13, è liberamente valutabile in giudizio tenuto conto delle sue caratteristiche in qualità di sicurezza, integrità e immodificabilità”*

**Trib. Genova, Decreto di rigetto 5 aprile 2016 n. 223**



## LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA E UTILIZZO DELLA E-MAIL AZIENDALE

### FATTO

- Impugnazione di licenziamento per giusta causa intimato in seguito a procedimento disciplinare avente ad oggetto uno scambio di e-mail tra colleghi, in cui il lavoratore, secondo la Società, aveva istigato gli altri dipendenti a comportamenti in conflitto con gli obblighi lavorativi.
- Il Tribunale ha accolto il ricorso sostenendo che la Società non avrebbe potuto usare tali e-mail a fini disciplinari.
- La Corte d'Appello ha ritenuto che le email potevano essere usate a fini disciplinari limitatamente a quanto fosse necessario a tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore che si diceva vittima di mobbing. Ha poi confermato la sentenza di primo grado nel definire l'illegittimità del licenziamento in quanto eccessivo rispetto alla gravità degli addebiti.

*“Le e-mail scambiate tra colleghi, nell’ambito di una mailing list riservata ad un gruppo di destinatari predeterminati, seppure numeroso, costituiscono corrispondenza epistolare privata e, come tale, tutelata ai sensi dell’art. 15 Cost. e degli artt. 616 e 619 Cod. pen. Il datore di lavoro non può utilizzare a fini disciplinari la corrispondenza privata di un proprio dipendente, anche se questa abbia un contenuto discutibile e anche se ne sia venuto in possesso in modo lecito (perché consegnata da uno dei destinatari); fa eccezione soltanto il caso in cui tale utilizzo sia finalizzato alla tutela di un altro diritto di rilievo costituzionale, quale l’integrità psico-fisica di un altro dipendente.”*

**Corte d’Appello di Milano, 24 marzo 2016, n. 439**



## LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA, PARTECIPAZIONE A SCIOPERO NON VALIDAMENTE PROCLAMATO

### FATTO

- Licenziamento in seguito ad astensione dal lavoro al fine di manifestare solidarietà nei confronti di un collega sospeso.
- Il Tribunale ha confermato la gravità delle condotte tenute dal lavoratore e la validità e fondatezza del licenziamento intimatogli.
- La Corte d'Appello ha confermato la decisione di primo grado.

*“L’astensione dal lavoro, in assenza di uno sciopero validamente proclamato, costituisce un inadempimento contrattuale. La condotta caratterizzata da aperto contrasto, pubblicamente manifestato, rispetto alle posizioni della datrice di lavoro può evidenziare l’aperta negazione degli obblighi tipici del lavoro dipendente ed, in particolare, del vincolo di subordinazione ad esso proprio, integrando la giusta causa di licenziamento. Integrano tale condotta: l’aver registrato la propria presenza timbrando il cartellino, durante un’astensione dal lavoro denunciata (infondatamente) quale sciopero; l’aver ignorato la comunicazione di sospensione ed il conseguente invito a lasciare i locali aziendali, trattenendosi per tutto il tempo presso i locali dell’azienda.”*

**Corte d’Appello di Milano, 26 novembre 2015, n. 1094**



## RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE E LEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

### FATTO

- Licenziamento intimato a seguito di una riorganizzazione societaria e di un calo di fatturato con conseguente necessità di riduzione dei costi.
- La Corte d'Appello di Torino ha riformato la decisione del Tribunale, dichiarando che il licenziamento era giustificato non essendo discriminatorio o contrario a buona fede, perché le funzioni in precedenza svolte dal dirigente erano state affidate ad un socio, con conseguente risparmio di costi per l'azienda.
- La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso riconoscendo la legittimità del licenziamento.

*“Il licenziamento del dirigente non richiede necessariamente un giustificato motivo oggettivo ed è consentito in tutti i casi in cui sia stato adottato in funzione di una ristrutturazione aziendale dettata da scelte imprenditoriali e non arbitrarie, non pretestuose e non persecutorie. Tali scelte non debbono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'art. 41 Cost.”*

**Cass. Civ., Sez. Lav., 21 giugno 2016, n. 12823**



# IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO



## LICENZIAMENTO COLLETTIVO, GARANZIE PROCEDURALI ANCHE PER I DIRIGENTI

### FATTO

- Impugnazione del licenziamento di un dirigente per violazione delle disposizioni della legge n. 223/1991 relativo a un recesso intimato in data antecedente il 25.11.2014 nel contesto di una riorganizzazione dell'attività produttiva e di una più ampia riduzione del personale.

*“Il licenziamento del dirigente per motivi legati ad una riorganizzazione o riduzione dell'attività aziendale che comporti almeno cinque recessi deve essere intimato all'esito della procedura di cui all'art. 4 della l. n. 223/1991. Se per i licenziamenti intervenuti dopo il 25.11.2014 tanto discende dalla entrata in vigore della legge n. 161/2014, per quelli precedenti si deve pervenire alla stessa conclusione sulla base della sentenza della Corte di giustizia dell'Unione Europea n. 569/2014, che ha dichiarato la disciplina della legge n. 223/1991 in contrasto con il diritto europeo nella parte in cui esclude i dirigenti dalle garanzie procedurali e di informazione di cui all'art. 4. Il giudice nazionale è infatti obbligato, al pari degli altri poteri dello Stato, a dare attuazione al diritto europeo, e così anche ad adeguarsi al dictum della Corte di giustizia europea.”*

Tribunale di Vicenza, 5 luglio 2016, n. 458



## LICENZIAMENTO COLLETTIVO E CRITERI DI SCELTA DEI LAVORATORI

### FATTO

- Licenziamento nell'ambito di un licenziamento collettivo ex L. n. 223/1991.
- Il Tribunale ha ordinato la reintegrazione, accertando la violazione dei criteri di scelta in particolare rilevando la genericità e mancanza di oggettività del criterio dell'adibizione o meno del personale ai c.d. clienti primari (adottato in concorrenza con l'anzianità di servizio e i carichi familiari)
- La Corte d'Appello ha confermato la sentenza di primo grado.

*“In una procedura di licenziamento collettivo si deve garantire al datore di lavoro la più ampia libertà nell'individuazione in concreto delle esigenze tecnico-produttive e organizzative di cui all'art. 5, comma 1, lett. C), legge n. 223/1991, profilo sottratto al sindacato del Giudice. Tale criterio deve tuttavia in ogni caso contenere anche parametri oggettivi, verificabili in ogni momento, pena la violazione dei suddetti criteri e l'applicazione della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18, comma 4, Statuto. Detti parametri devono trovare esaustiva illustrazione nella comunicazione ex art. 4, comma 9, legge n. 223/1991.”*

**Corte d'Appello di Milano, 18 marzo 2016, n. 407**



## LICENZIAMENTO COLLETTIVO E CRITERI DI SCELTA DEI LAVORATORI

### FATTO

- Licenziamento all'esito di un licenziamento collettivo. Il lavoratore chiede l'accertamento della violazione dei criteri di scelta ex art. 5 L. n. 223/1991 e della illegittimità del licenziamento.
- Il Tribunale aveva accertato la violazione dei criteri di scelta in quanto la Società aveva dichiarato l'intenzione di valorizzare le singole Business Unit e Funzioni per poi applicare ulteriori criteri correttivi (customer interface, core competences, titoli di studio, certificazioni ecc.) valorizzandone ora alcuni ora altri a seconda delle diverse funzioni e professionalità coinvolte. Il Tribunale ha pertanto dichiarato l'illegittimità del licenziamento, ordinando la reintegra del lavoratore.
- La Corte d'Appello ha confermato la sentenza di primo grado.

*“Nell’ambito di un licenziamento collettivo, il datore di lavoro può legittimamente raggruppare le differenti posizioni in esubero in una pluralità di graduatorie composte ognuna di profili professionali tra di loro fungibili e non comparabili con i profili professionali rientranti nelle altre graduatorie. Quello che la legge impone, è una valutazione complessiva di tutto il personale per determinare gli esuberanti e i criteri di scelta, ben potendo il personale stesso essere considerato anche trasversalmente, quindi con raggruppamenti non coincidenti con le singole Business Unit. Una volta soddisfatto, il criterio delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative non può essere nuovamente utilizzato dal datore di lavoro nell’ambito di ogni singola graduatoria per l’individuazione dei lavoratori in esubero da licenziare. La scelta di questi ultimi, una volta effettuato il loro raggruppamento per profili professionali, deve quindi avvenire esclusivamente sulla base dei residui criteri di legge dei carichi di famiglia e dell’anzianità aziendale. Ciò al fine di garantire a tali criteri la medesima incidenza nella selezione dei lavoratori in esubero riconosciuta al criterio delle esigenze tecnico-produttive e aziendali.”*

**Corte d'Appello di Milano, 30 marzo 2016, n. 448**



## LICENZIAMENTO COLLETTIVO, COMUNICAZIONE DI AVVIO DELLA PROCEDURA E ACCORDO SINDACALE

*“Nel licenziamento collettivo costituisce vizio procedurale, ex art. 4, comma 12 L. 223/1991 con conseguente tutela indennitaria, la diversità tra il contenuto della comunicazione di avvio della procedura e quanto previsto dall’accordo sindacale, ove tale diversità non sia adeguatamente motivata e giustificata in relazione a esigenze tecnico-produttive e organizzative.”*

**Trib. Firenze, 9 ottobre 2015**

*“Nelle procedure di licenziamento collettivo è da sottolineare il ruolo delle associazioni sindacali nella riduzione dell’impatto sociale della procedura e nell’individuazione di criteri che possano tutelare i lavoratori e rispondere a equità e trasparenza. I criteri di scelta fissati in sede di accordo sindacale devono rispondere a requisiti di obiettività e non presentare elementi discriminatori.”*

**Trib. Firenze, Opposizione Rito Fornero, 3 maggio 2016**



# CREDITI DA LAVORO



## REINTEGRA DEL LAVORATORE E PRESCRIZIONE DEI CREDITI RETRIBUTIVI

### FATTO

- Il Tribunale di Torino, in tema di crediti retributivi di dipendente con rapporto di lavoro soggetto all'applicazione dell'art. 18 St. Lav. (così come modificato dalla riforma Fornero) ha affermato la prescrizione non decorre in costanza di rapporto, confermando un recente orientamento del Tribunale di Milano.

*“A seguito dell’entrata in vigore della l. n. 92/2012 (c.d. legge Fornero) la prescrizione quinquennale dei crediti retributivi non decorre più in circostanza di rapporto regolato dall’art. 18, l. 300/1970. La consistente riduzione dei casi di tutela reale e la generalizzazione di una tutela obbligatoria che, seppure di forte impatto per il datore di lavoro, non prevede la reintegrazione nel posto di lavoro, sono motivo per ritenere che la condizione di timore che induce a non esercitare i propri diritti sussista anche per le imprese soggette all’applicazione del riformato art. 18 St. Lav.”*

Tribunale di Torino, 25 maggio 2016 (non definitiva)



# IL TRASFERIMENTO



## SULLA LEGITTIMITA' DEL TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE

### FATTO

- La ricorrente deduceva l'illegittimità del disposto trasferimento perché discriminatorio in quanto non sorretto da ragioni tecniche, organizzative e produttive, oltre che illegittimo per violazione dell'art. 7 St. Lav.
- La Corte di Appello di Roma riformava la sentenza di primo grado, accogliendo le richieste della lavoratrice e rilevando che la società non aveva provato il nesso di causalità tra la dedotta modifica organizzativa e il provvedimento di trasferimento né era stata fornita prova dell'inutilizzabilità della lavoratrice nella sede di origine. Il trasferimento faceva seguito al rifiuto opposto dalla lavoratrice di modifica dell'orario part time con previsione di turni anche di turni pomeridiani.
- La Corte di Cassazione cassava con rinvio.

*“Il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato, deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa e non può essere dilatato fino a comprendere il merito della scelta operata dall'imprenditore; quest'ultima, inoltre, non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo.”*

**Cass. Civ., Sez. Lav., 30 maggio 2016, n. 11126**



# LA CONTRIBUZIONE



## INCENTIVO ALL'ESODO E CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE

### FATTO

- L'INPGI otteneva decreto ingiuntivo per il pagamento di contributi previdenziali relativi alle somme erogate da una società ad alcuni dipendenti a titolo di incentivazione all'esodo.
- Il Tribunale di Roma rigettava l'opposizione confermando la natura retributiva delle somme erogate e la Corte d'Appello confermava tale decisione.
- La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso, sul presupposto che gli accordi (con i quali era stato convenuto l'incentivo) erano intervenuti dopo la risoluzione del rapporto e quindi non in funzione di incentivo alla risoluzione.

*“Le somme erogate a titolo di incentivo all'esodo, cioè quelle corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, sono escluse dall'obbligo contributivo anche se erogate successivamente alla risoluzione del rapporto. Sul fatto costitutivo dell'obbligazione contributiva non può incidere in alcun modo la volontà negoziale, dovendosi aver riguardo all'effettiva natura dell'erogazione. Hanno natura retributiva e sono dunque assoggettate a contribuzione previdenziale le somme corrisposte in ragione della composizione delle reciproche pretese delle parti.”*

**Cass. Civ., Sez. Lav., 23 giugno 2016, n. 13057**



## INADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO NEL PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI E DIVIETO DI RIVALSA NEI CONFRONTI DEL LAVORATORE

### FATTO

- Il datore di lavoro ritenuto responsabile del versamento dei contributi aveva richiesto l'applicazione dell'art. 2115 c.c., per cui l'imprenditore e il lavoratore contribuiscono in parti uguali al pagamento dei suddetti contributi e il datore di lavoro responsabile per il versamento del lavoratore, salvo il diritto di rivalsa secondo le leggi speciali.
- Secondo la Cassazione, nell'ipotesi di mancato o ritardato pagamento dei contributi, si fa riferimento non all'art. 19 L. 218/1952, bensì all'art. 23, per cui il datore di lavoro è tenuto al pagamento tanto per la quota a proprio carico che per quella a carico del lavoratore. Lo scopo della norma è quello di tutelare il lavoratore dall'inadempimento del datore di lavoro.

*“Il datore di lavoro che non provvede al pagamento dei contributi tenuto al pagamento anche della quota c.d. a carico del lavoratore, senza possibilità di una rivalsa successiva nei confronti di costui.”*

**Cass. Civ., Sez. Lav., 13 luglio 2016, n. 14317**



# POTERE DISCIPLINARE



## POTERE DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

### FATTO

- Dopo la sentenza penale di condanna, la Società ha proceduto con la contestazione disciplinare dei fatti oggetto dell'indagine penale, irrogando la sanzione del licenziamento.
- Nei primi due gradi di giudizio, è stata accolta la domanda della lavoratrice, sul presupposto della tardività della contestazione in quanto il datore aveva atteso l'esito del procedimento penale.
- La Cassazione accoglie il ricorso della Società.

*“Nell’ambito del procedimento disciplinare regolato dall’art. 7 della legge n. 300 del 1970, il requisito della immediatezza della contestazione va inteso in senso relativo potendo essere compatibile, nei limiti della regola della buona fede e della correttezza nell’attuazione del rapporto da parte del datore di lavoro, con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l’accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell’impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustificano o meno il ritardo”.*

Cass. Civ., Sez. Lav., 21 giugno 2016, n. 12824



# DISCRIMINAZIONE



## DISCRIMINATORIO NON SCEGLIERE UN CANDIDATO PER MOTIVI RELIGIOSI

### FATTO

- Una ragazza italiana di religione musulmana rispondeva ad un annuncio per la professione di hostess con mansioni di volantinaggio in occasione della fiera delle calzature a Milano, ritenendo di possedere i requisiti richiesti (piede n. 37, bella presenza, h 165, taglia 40/42, lingua inglese). La società le richiedeva tuttavia di togliere lo chador e, di fronte al rifiuto della ragazza che lo indossava per motivi religiosi e si era tuttavia offerta di abbinarlo, nel caso, alla divisa, la società rifiutava la sua candidatura.
- Il Tribunale di Lodi rigettava la richiesta della ragazza in quanto ulteriore requisito per il posto erano i capelli lunghi e vaporosi che sarebbero in tal caso stati nascosti dal velo e pertanto la condotta non era collegata all'appartenenza all'Islam ed era giustificata dall'esigenza di *“presentare al cliente candidate aventi caratteristiche di immagine non compatibili con la richiesta di indossare un copricapo”*.
- La Corte d'Appello di Milano ha riformato la sentenza di primo grado, dichiarando discriminatoria la scelta della società.

*“L’esclusione di una candidata da una selezione per un posto di lavoro con mansioni di hostess di fiera determinata dal rifiuto della stessa di non indossare lo hijab, costituisce discriminazione diretta in ragione dell’appartenenza religiosa, non potendosi ritenere che l’assenza di velo costituisca requisito essenziale della prestazione ex art. 3 comma 3 d. lgs. 216/2003; per questo la società è stata condannata a risarcire il danno non patrimoniale”.*

**Corte d'Appello di Milano, 20 maggio 2016, n. 579**



# L'APPALTO



## CAMBIO DI APPALTO, CON LA LEGGE EUROPEA NUOVI OBBLIGHI PER IL PERSONALE ASSORBITO

### FATTO

- Dal 23 luglio 2016 il subentro nell'appalto conosce nuove regole in virtù dell'entrata in vigore della legge Comunitaria 2016.
- Il cambio di appalto può configurare trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.
- Modifica all'art. 29 del D. Lgs. 276/2003, per contrasto con il diritto comunitario, nella parte in cui disciplinava i rapporti di lavoro del personale impiegato nell'appalto in caso di subentro di un nuovo appaltatore, escludendo la configurabilità di un trasferimento d'azienda e l'applicazione delle tutele dell'art. 2112 c.c.
- Nuova formulazione dell'art. 29, comma 3, D. Lgs. 276/2003, per cui il soggetto subentrante nell'appalto sarà esonerato dall'obbligo di rispettare la disciplina di cui all'art. 2112 c.c. nonché di esperire l'eventuale procedura prevista dall'art. 47 della L. n. 428/1990 solo se (i) il cessionario deve essere dotato di propria struttura organizzativa e operativa; (ii) devono sussistere elementi di discontinuità tra il nuovo e il precedente appaltatore in misura tale da determinare una specifica identità di impresa nel soggetto che subentra.



## RESPONSABILITA' SOLIDALE NEI CONTRATTI DI APPALTO

### FATTO

- Un dipendente della subappaltatrice ha richiesto la condanna in via solidale dell'appaltatore, del subappaltante e del subappaltatore al pagamento di differenze retributive.
- La società appaltante era società a partecipazione pubblica.

*“L’inapplicabilità alla pubblica amministrazione dell’art. 29, comma 2, D. Lgs. 276/2003 – il cui tenore letterale è chiaro nel riferirsi a tutti i committenti senza distinzione alcuna – deriva dalla deroga espressa introdotta dall’art. 1, comma 2, del D. Lgs. 276/2003 (e adesso anche dall’art. 9 del D.L. 76/2013) e non anche della soggezione alla disciplina pubblicistica in materia di appalto. Pertanto, non sono escluse dalla responsabilità solidale le società private a partecipazione pubblica, pur essendo le stesse, come le pubbliche amministrazioni, soggette al codice degli appalti. ”*

*“I condebitori solidali ex art. 29, comma 2, D. Lgs. 276/2003 possono essere chiamati a rispondere di quanto dovuto a titolo di indennità sostitutiva per ferie ed ex festività non godute. Ciò sia nel caso in cui si aderisca all’orientamento secondo cui tale indennità ha natura retributiva, sia nel caso in cui si ritenga che essa abbia natura mista (retributiva e risarcitoria). L’indennità sostitutiva per ferie ed ex festività non godute trova, infatti, comunque causa nell’esecuzione dell’appalto”.*



# IL DISTACCO



## I DISTACCHI TRANSNAZIONALI ALL'INTERNO DELL'UNIONE EUROPEA

- **AMBITO DI APPLICAZIONE**: si applica alle imprese stabilite in un altro Stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distacchino in Italia uno o più lavoratori in favore di un'altra impresa, a condizione che durante il periodo del distacco permanga in essere il rapporto di lavoro con il dipendente distaccato.
- **CARATTERISTICHE DEL DISTACCO**: a tempo determinato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo.
- **OBBLIGHI AMMINISTRATIVI**: (i) comunicare il distacco al Ministero del lavoro entro le ore 24 del giorno precedente, nonché tutte le successive modifiche entro 5 giorni, includendo tutte le informazioni necessarie (es. dati dell'impresa distaccante, numero e generalità lavoratori distaccati, data di inizio, fine e durata, luogo di svolgimento delle prestazioni, dati identificativi del distaccatario ecc); (ii) durante il distacco e fino a 2 anni dalla cessazione, l'impresa deve conservare il contratto, i prospetti paga, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni ecc.; (iii) designare un referente con poteri di rappresentanza per tutto il periodo del distacco.
- **CONDIZIONI**: durante il distacco 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.
- **RESPONSABILITA' SOLIDALE** ex artt. 1676 c.c. e art. 29, c. 2 D. Lgs. 276/2003
- **SANZIONI**:
  - per le ipotesi di distacco non autentico è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria pari a € 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione; ammontare massimo non può essere < € 5.000 né > € 50.000.
  - Per la mancata tempestiva comunicazione al Ministero è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da € 500 a € 3.000 a lavoratore (max € 150.000).
  - Per l'omessa designazione dei referenti è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da € 2.000 a € 6.000.



# BREXIT



## LA SICUREZZA SOCIALE DEL LAVORATORE TRANSAZIONALE DOPO BREXIT

*“Attualmente continuano a trovare applicazione nei confronti del Regno Unito i Regolamenti comunitari di sicurezza sociale (CE) n. 883 del 29 aprile 2004, come modificato dal regolamento (CE) n. 988 del 16 settembre 2009, e n. 987 del 16 settembre 2009. Rimangono quindi vigenti anche le relative disposizioni applicative emanate dall’Istituto. [...] Continuano quindi ad applicarsi i regolamenti europei di sicurezza sociale. Solo all’esito del negoziato sull’uscita del Regno Unito dalla UE sarà possibile valutare se e in quale misura questi regolamenti saranno superati.”*

Messaggio INPS, 4 luglio 2016, n. 2936

Oggetto: Brexit. Applicazione della regolamentazione comunitaria  
di sicurezza sociale al Regno Unito



# LA CIGS



## CIGS: PROCEDURE CONCORDSUALI E CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE

### FATTO

- Richiesta di chiarimenti circa la possibilità per le imprese soggette a fallimento, con esercizio provvisorio volto alla cessione di attività, e in concordato con continuità aziendale di richiedere per i propri dipendenti l'intervento del trattamento straordinario di integrazione salariale.

*“Si ritiene possibile la fruizione del trattamento di CIGS – per la causale di crisi aziendale ex art. 21, lett. b), del D. lgs. n. 148/2015 – per quei lavoratori dipendenti di imprese soggette a fallimento, con esercizio provvisorio volto alla cessione di attività, al fine di mantenere il più possibile integro il complesso aziendale sia in termini dimensionali che di capacità di reddito.”*

*“Quanto al concordato con continuità aziendale, in cui il piano di concordato prevede, ai sensi dell’art. 186 bis della legge fallimentare, la prosecuzione dell’attività di impresa da parte del debitore o la cessione dell’azienda o il suo conferimento in una o più società anche di nuova costituzione, qualora l’impresa presenti un programma di crisi aziendale in cui il piano di risanamento è volto, appunto, alla concreta e rapida cessione dell’azienda o di parte di essa con il trasferimento dei lavoratori ed il concordato sia omologato, la stessa può essere ammessa al trattamento di CIGS.”*

Ministero del Lavoro, Circ. 26 luglio 2016, n. 24



## PROROGA CIGS PER CESSIONE ATTIVITA', ISTRUZIONI OPERATIVE PER LA RICHIESTA

### FATTO

- Il Ministero del lavoro ha emanato delle indicazioni operative per le imprese sul come richiedere la proroga della CIGS, al termine di un programma di crisi aziendale, ai sensi dell'art. 4, c. 21 del D. Lgs. 148/15.
- **PRESUPPOSTI**: (i) CIGS per crisi aziendale in corso; (ii) la società non sia nella condizione di rispettare il programma di risanamento per l'aggravarsi della situazione; (iii) l'attività produttiva è sospesa ma vi sono concrete possibilità di cessione dell'azienda e trasferimento dei lavoratori; (iv) stipula di un accordo con le parti sociali avanti al Ministero del lavoro, e con la partecipazione del Ministero dello Sviluppo Economico e del MISE.
- **DURATA**: (i) 12 mesi per le cessazioni di attività che intervengono nel 2016; (ii) 9 mesi per le cessazioni che si collocheranno nel 2017; (iii) 6 mesi per quelle che avverranno nel 2018.
- **DOMANDA**: telematica, al sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it), in "tempi congrui", con allegato il verbale di accordo, l'elenco nominativo dei lavoratori interessati, i piani e programmi.



# LA MALATTIA



## LE MALATTIE ESCLUSE DALLE FASCE DI REPERIBILITA'

### FATTO

- A seguito delle modifiche apportate dall'art. 5 D. L. 463/1983 ad opera dell'art. 25 D. Lgs. 151/2015 in merito ai casi di esenzione per i lavoratori subordinati del settore privato dall'obbligo della reperibilità, l'INPS fornisce gli indirizzi operativi e specifica le ipotesi più frequenti e le indicazioni per il personale medico.
- Nel decreto interministeriale del 22 gennaio 2016 che individua le circostanze in cui il lavoratore è esentato dal rispetto delle fasce di reperibilità:
  - Patologie gravi che richiedono terapie salvavita risultanti da idonea documentazione
  - Stati patologici sottesi o connessi all'invalidità riconosciuta (pari o superiore al 67%)
- E' necessario il certificato medico da inviare al datore di lavoro, il quale, se presenti e valorizzati i campi "terapie salvavita" e "invalidità" non potrà inviare la visita medica domiciliare.

INPS, Circolare 7 giugno 2016, n. 95



# DEPENALIZZAZIONI



## DEPENALIZZAZIONI, LIMITE MASSIMO PER LE SANZIONI AMMINISTRATIVE

### FATTO

- Il Ministero del lavoro fornisce chiarimenti in merito alla determinazione delle sanzioni da irrogare per illeciti commessi prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 8 del 2016 (6 febbraio 2016), recante disposizioni in materia di depenalizzazione.
- Agli illeciti commessi prima dell'entrata in vigore del Decreto vanno applicate retroattivamente le nuove sanzioni amministrative.
- Per quanto riguarda le pene c.d. proporzionali, la loro quantificazione avviene in base alle modalità di calcolo già previste per l'originaria pena pecuniaria con applicazione, sull'importo così determinato, della riduzione di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981.
- Anche in relazione agli illeciti commessi prima dell'entrata in vigore del Decreto, si applica il limite massimo dei 50.000 euro.

Ministero del lavoro, Nota 9 agosto 2016, prot. n. 15764

Oggetto: D. Lgs. 8/2016 *“Disposizioni in materia di depenalizzazione a norma dell'art. 2, comma 2 della legge 28 aprile 2014, n. 67”* – circolare n. 6/2016 – precisazioni



## Segue: DEPENALIZZAZIONI, LIMITE MASSIMO PER LE SANZIONI AMMINISTRATIVE

Due casistiche di calcolo per la determinazione in concreto della sanzione da irrogare, a seconda che la pena pecuniaria in origine stabilita sia fissa, come, ad esempio, nell'ipotesi di somministrazione illecita ex art. 18 D. Lgs. 276/2003, ovvero variabile tra un minimo ed un massimo.

- Si considera l'importo risultante dalla moltiplicazione della sanzione fissa per la componente variabile che, nell'esempio della somministrazione illecita, è data dal numero di giornate di adibizione al lavoro:
  - se l'importo è < a 5.000 €, sarà tale somma ad essere applicata, con riduzione ad un terzo ex art. 16 L. 689/1981 e, quindi, pari ad € 1.666,67;
  - se l'importo è > a 5.000 €, si applicherà direttamente l'art. 16, con riduzione ad un terzo sempre con il limite max dei 50.000 €
- Negli illeciti con pena proporzionale variabile, si dovranno applicare i criteri di cui all'art. 13 del D. Lgs. 124/2004 per le condotte materialmente sanabili, ovvero dell'art. 16 L. 689/81, per quelle non sanabili, al fine di determinare se la sanzione applicabile in concreto risulti inferiore o superiore al limite minimo di 5.000 €. Successivamente, in caso di importo inferiore, la soglia sarà fissata sempre in 5.000 €, abbattuta al quarto (€ 1.250) ex art. 13, ovvero al terzo (€ 1.666,67), in funzione della diffidabilità o meno della condotta illecita.



# PRIVACY



## INSTALLAZIONE E IMPIEGO ILLECITO DI IMPIANTI AUDIOVISIVI

### FATTO

- Modifica dell'art. 4 St. Lav. *“impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo”* ad opera dall'art. 23 D. Lgs. n. 151/2015.

- L'impianto di videosorveglianza può essere installato solo a fronte di esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.
- L'installazione dell'impianto di videosorveglianza richiede necessariamente il preventivo accordo con le OO.SS. o, in difetto, il rilascio dell'apposita autorizzazione della DTL competente, la quale prevede le modalità d'uso dello stesso.
- Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, l'autore della violazione è punito con l'ammenda a € 154 a € 1549 (se ritenuta inefficace, può essere aumentata fino al quintuplo) o con l'arresto da 15 giorni a 1 anno. Possibile l'applicazione della prescrizione obbligatoria ex art. 15 D. Lgs. 124/2004.
- La violazione non è esclusa nel caso in cui l'impianto sia stato installato ma non sia ancora funzionante, né dall'eventuale preavviso dato ai lavoratori né dal fatto che il controllo sia discontinuo.

Ministero del Lavoro, nota 1 giugno 2016, n. 11241

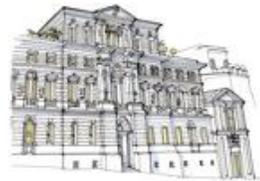


## LE NOSTRE SEDI



### MILANO

Via Agnello, 12  
20121 Milano  
Tel. +39 02 725511  
Fax +39 02 72551501



### ROMA

Via delle Quattro Fontane, 161  
00184 Roma  
Tel. +39 06 6784977  
Fax +39 06 6790966



### LONDON

St Michael's House  
1 George Yard, Lombard Street  
EC3V 9DF London  
tel. +44 (0) 20 73759900  
fax +44 (0) 20 79296468



### BRUSSELS

Avenue de la Joyeuse Entrée,1  
1040 Brussels  
Tel. +32 (0) 2 2854685  
Fax +32 (0) 2 2854690



### SHANGHAI

Room 4102, Hong Kong New World Tower  
N° 300, Middle Huaihai Road  
200021 Shanghai  
Tel +86 21 5116 2805  
Fax + 86 21 23261999