



NORMATIVA

Decreto interministeriale sulla detassazione del salario di produttività (in attuazione della Legge di Stabilità 2016)

Disegno di Legge delega sul processo civile: Rito Fornero, verso la completa disapplicazione

GIURISPRUDENZA

Cassazione: licenziamento disciplinare per minacce al datore di lavoro

Cassazione: utilizzo di permessi ex L. n. 104/1992 per altri fini

Cassazione: patto di prova e pregressi rapporti di lavoro con lo stesso lavoratore

Cassazione: spetta al datore l'onere della prova sul repêchage

Cassazione: è reato introdursi nel sistema informatico del datore di lavoro per copiare documenti su un hard disk personale

APPROFONDIMENTI

Responsabilità del datore in caso di infortunio, quando è esclusa

La figura del Responsabile della Protezione dei Dati Personali in azienda

DECRETO INTERMINISTERIALE SULLA DETASSAZIONE DEL SALARIO DI PRODUTTIVITÀ (IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha sottoscritto il decreto del 25 marzo 2016 che disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa (art. 1 (commi 182 – 191) della Legge di Stabilità 2016).

Il Decreto è atteso dalle aziende soprattutto per conoscere come i premi di produttività devono essere configurati al fine dell'ottenimento delle agevolazioni fiscali: **tassazione al 10% delle somme percepite dal lavoratore a questo titolo.**

L'ambito di applicazione della disposizione della Legge di Stabilità 2016 sono i premi di risultato definiti dagli accordi collettivi aziendali e territoriali, di cui all'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. La materia è quindi devoluta alle parti sociali considerate maggiormente adatte a stabilire i loro caratteri e le loro funzionalità agli obiettivi di risultato di volta in volta perseguiti.

Tali premi, la cui definizione è ripresa anche dal DM pubblicato, sono da intendersi le *“somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione”*. È chiaro l'intento del legislatore di voler estendere il più possibile la definizione di premio, sottolineando - quale unico presupposto - come lo strumento debba servire a stimolare un andamento positivo dei parametri indicati e quindi il miglioramento delle performance aziendali.

Il deposito dell'accordo sul premio di produzione presso le DTL dovrà essere fatto unitamente al modulo allegato al decreto, così da poter permettere la raccolta informatizzata dei dati su cui operare verifiche di monitoraggio periodiche.

Il rispetto dei criteri di misura deve essere *“verificabile”* in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati (deve intendersi individuato negli accordi). Si richiederà, nella predisposizione degli accordi sul premio, di indicare con maggiore dettaglio gli strumenti e le procedure di verifica dell'andamento dei premi in rapporto agli indicatori prescelti, evitando, per non incorrere in rischi, l'utilizzo di format standard.

Questi in sintesi i tratti principali.

I criteri di misurazione per i premi di risultato

Il decreto dispone che i contratti collettivi di lavoro devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

La partecipazione agli utili dell'impresa

Il decreto chiarisce che per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 c.c. e che l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% si applica, sussistendo le condizioni ivi previste, anche alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili relativi al 2015.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Il decreto stabilisce che l'incremento del limite a Euro 2.500 lordi per i premi di risultato con tassazione agevolata viene riconosciuto qualora i contratti collettivi di lavoro prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti. Non costituiscono invece strumenti e modalità utili al fine dell'incremento del limite i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Deposito e monitoraggio dei contratti

L'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10% è subordinata al deposito del contratto da effettuare entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, insieme con la dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto, redatta in conformità allo specifico modello che verrà reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per i premi di risultato relativi al 2015, il deposito del contratto e della dichiarazione di conformità deve avvenire entro i 30 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto.

Le risorse

La legge di stabilità prevede che le risorse necessarie sono reperite attraverso corrispondenti riduzioni del Fondo per l'occupazione, per un ammontare di 344,7 milioni per l'anno 2016, 325,8 milioni per il 2017, 320,4 milioni per il 2018, 344 milioni per il 2019, 329 milioni per l'anno 2020, 310 milioni per il 2021 e 293 milioni annui a decorrere dal 2022.

[torna su](#)

DISEGNO DI LEGGE DELEGA SUL PROCESSO CIVILE: RITO FORNERO, VERSO LA COMPLETA DISAPPLICAZIONE

Tra le novità al tempo introdotte dalla L. n. 92/2012 (cd. Legge Fornero) vi era anche la previsione di un nuovo Rito per le controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della L. n. 300/1970: un rito speciale che, al netto della conclamata sommarietà, avrebbe dovuto garantire al lavoratore una "veloce" pronuncia giudiziale sul proprio caso.

Il Rito Fornero è stato ampiamente e da più parti criticato sin dalla sua prima applicazione fino a venire espressamente accantonato dal D.Lgs. n. 27/2015 (cd. Jobs Act) nella scelta del rito applicabile alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti (ipotesi regolate

dall'art. 18 della L. n. 300/1970) dei lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 in regime di "tutele crescenti".

Incomprensibilmente, la disapplicazione aveva ad oggetto, come detto, solo le controversie dei lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, permettendo così il verificarsi della situazione (francamente assurda) di avere due regimi processuali per l'art. 18 oltre a due regimi sostanziali.

In data 9 marzo 2016 la Camera dei Deputati, in sede di Discussione del disegno di legge delega sulla riforma (ennesima) del processo civile, ha approvato l'abolizione totale del processo "Fornero" anche per gli assunti precedentemente al 7 marzo 2015 ai quali si applichi l'art. 18 L. n. 300/1970.

Il percorso parlamentare del disegno di Legge delega dovrà seguire ora l'approvazione da parte del Senato della Repubblica e quindi l'emanazione del Governo dei relativi decreti attuativi.

[torna su](#)

CASSAZIONE: LICENZIAMENTO DISCIPLINARE PER MINACCE AL DATORE DI LAVORO

Con sentenza n. 5776 del 23 marzo 2016, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento per giusta causa comminata dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore che, una volta ricevuta l'ennesima sanzione disciplinare, si rivolge all'amministratore dell'azienda con espressioni dal tono minaccioso e dal contenuto scortese.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come il nervosismo scaturito dalla ricezione della sanzione disciplinare, non può giustificare la condotta irriverente nei confronti del proprio datore di lavoro.

[torna su](#)

CASSAZIONE: UTILIZZO DI PERMESSI EX L. N. 104/1992 PER ALTRI FINI

Con sentenza n. 5574 del 22 marzo 2016, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del datore di lavoro di licenziare per giusta causa un lavoratore che ha usufruito di permessi richiesti per l'assistenza a familiari disabili (previsti dalla Legge n. 104/1992), per motivi estranei all'assistenza stessa.

I giudici della Suprema Corte hanno asserito come un utilizzo distorto dei permessi per l'assistenza a familiari disabili possa essere considerato come un "sostanziale disinteresse per le esigenze aziendali" e, come tale, essere una "grave violazione dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro.

[torna su](#)

CASSAZIONE: PATTO DI PROVA E PREGRESSI RAPPORTI DI LAVORO CON LO STESSO LAVORATORE

Con sentenza n. 4635 del 9 marzo 2016, la Corte di Cassazione ha ritenuto illegittimo il patto di prova stipulato in un contratto a tempo indeterminato, in quanto un uguale patto di prova era stato sottoscritto con lo stesso dipendente e per le medesime mansioni in un precedente rapporto di lavoro a termine.

I giudici della Suprema Corte hanno affermato come la causa del patto di prova deve essere individuata nella tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, e cioè il datore di lavoro deve accertare le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, deve valutare l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto. Da ciò scaturisce che il patto deve considerarsi invalido ove la suddetta verifica sia già intervenuta, con esito positivo, per le specifiche mansioni in virtù di prestazione resa dallo stesso lavoratore, per un congruo lasso di tempo, a favore del medesimo datore di lavoro.

[torna su](#)

CASSAZIONE: SPETTA AL DATORE L'ONERE DELLA PROVA SUL REPÊCHAGE

Con sentenza n. 5592 del 22 marzo 2016, la Corte di Cassazione si è espressa in materia di illegittimo licenziamento per giustificato motivo oggettivo, affermando che spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repêchage del lavoratore licenziato.

La sentenza in oggetto sembra mutare l'orientamento in materia di repêchage: se prima era il lavoratore a dover indicare le eventuali posizioni nelle quali poteva essere nuovamente occupato, oggi spetta al datore di lavoro dimostrare integralmente tutti gli elementi costitutivi del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, tra i quali anche l'impossibilità di un diverso utilizzo del lavoratore. Secondo tale nuovo indirizzo sarà pertanto d'ora innanzi onere del datore di lavoro non solo fornire in giudizio l'elenco delle assunzioni fatte nel semestre successivo al licenziamento, ma altresì dimostrare per ciascuna di esse che i relativi compiti non potevano essere assegnati al lavoratore licenziato.

[torna su](#)

CASSAZIONE: È REATO INTRODURSI NEL SISTEMA INFORMATICO DEL DATORE DI LAVORO PER COPIARE DOCUMENTI SU UN HARD DISK PERSONALE

Con sentenza n. 8631 del 2 marzo 2016 la V Sezione penale della Corte di Cassazione ha condannato un ex dipendente per il reato di accesso abusivo ad un sistema informatico e telematico di cui all'art. 615 ter c.p., per essersi introdotto, dopo aver rassegnato le dimissioni, nel sistema informatico della società Committente per copiare in un hard disk le cartelle presenti nel server dell'azienda.

[torna su](#)

RESPONSABILITÀ DEL DATORE IN CASO DI INFORTUNIO, QUANDO È ESCLUSA

La Corte di Cassazione è di recente (e nuovamente) intervenuta sulla responsabilità del datore di lavoro nel caso di infortunio sul lavoro affermando come la messa a disposizione, da parte del datore di lavoro, dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e la successiva formazione sulla sicurezza non esime quest'ultimo dalla responsabilità in caso di infortunio occorso al lavoratore, qualora non abbia vigilato sull'utilizzo effettivo, da parte dei dipendenti, degli stessi DPI messi a disposizione.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come l'alta professionalità del lavoratore e la semplicità delle operazioni che questi deve effettuare, e che hanno portato all'evento infortunistico, non esonera il datore di lavoro dalla vigilanza su tutte le attività svolte in azienda. In particolare, la sorveglianza del datore di lavoro (ovvero dei suoi dirigenti e preposti), per quanto non necessariamente continua e costante, attraverso una presenza fisica del controllore accanto al lavoratore, deve sostanzialmente concretizzarsi in una efficace vigilanza generica, intesa ad assicurarsi, nei limiti dell'umana efficienza, che i lavoratori seguano le disposizioni di sicurezza impartite e utilizzino gli strumenti di protezione prescritti.

Alla luce del costante orientamento giurisprudenziale, al quale anche quest'ultima pronuncia della Suprema Corte appartiene, deve intendersi che il nesso di causalità della responsabilità datoriale rimane escluso solo nel caso di vero e proprio **comportamento doloso dell'infortunato** o in presenza del cd. "**rischio elettivo**". Quest'ultimo è integrato da una deviazione, puramente arbitraria ed animata da finalità personali, dalle normali modalità lavorative, che comporta rischi diversi da quelli inerenti le usuali modalità di esecuzione della prestazione. Tale genere di rischio – che è in grado di incidere, escludendola, sull'occasione di lavoro – si connota per il simultaneo concorso dei seguenti elementi:

- "a. presenza di atto volontario ed arbitrario, ossia illogico ed estraneo alle finalità produttive;*
- b. direzione di tale atto alla soddisfazione di impulsi meramente personali;*
- c. mancanza di nesso di derivazione con lo svolgimento dell'attività lavorativa".*

In tema di infortuni sul lavoro non può, quindi, attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare l'esonero totale del medesimo imprenditore da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento.

(Cfr. Cass. n. 5233/2016; Conforme *ex multis* Cass. n. 19081/2013)

[torna su](#)

LA FIGURA DEL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI IN AZIENDA

Il Garante per la protezione dei dati personali ha predisposto una versione aggiornata della scheda informativa sulla figura del Responsabile della protezione dei dati personali (Data Protection Officer) sulla base della proposta di Regolamento COM(2012)11 concernente la *“tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e la libera circolazione di tali dati”*, come modificata a seguito dell’accordo politico fra i co-legislatori europei (Parlamento europeo e Consiglio Ue).

Cogliamo questa occasione per fornire un approfondimento su questa importante figura aziendale, di viva attualità anche a seguito della novella dell’art. 4 L. n. 300/1970 sul controllo a distanza delle prestazioni lavorative.

Il profilo del Responsabile della protezione dei dati personali, nominato dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento, dovrà:

- possedere un’adeguata conoscenza della normativa e delle prassi di gestione dei dati personali;
- adempiere alle sue funzioni in piena indipendenza ed in assenza di conflitti di interesse;
- operare alle dipendenze del titolare o del responsabile oppure sulla base di un contratto di servizio.

Il titolare o il responsabile del trattamento dovrà mettere a disposizione del Responsabile della protezione dei dati personali le risorse umane e finanziarie necessarie all’adempimento dei suoi compiti.

Le aziende che devono obbligatoriamente designare un Responsabile della protezione dei dati personali sono:

- amministrazioni ed enti pubblici, fatta eccezione per le autorità giudiziarie;
- tutti i soggetti la cui attività principale consiste in trattamenti che, per la loro natura, il loro oggetto o le loro finalità, richiedono il controllo regolare e sistematico degli interessati;
- tutti i soggetti la cui attività principale consiste nel trattamento, su larga scala, di dati sensibili, relativi alla salute o alla vita sessuale, genetici, giudiziari e biometrici.

È facoltà del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento poter comunque designare un Responsabile della protezione dei dati personali anche in casi diversi da quelli sopra indicati. Un gruppo di imprese può nominare un unico Responsabile della protezione dei dati.

I compiti del Responsabile della protezione dei dati personali sono:

- informare e consigliare il titolare o il responsabile del trattamento, nonché i dipendenti, in merito agli obblighi derivanti dal Regolamento europeo e da altre disposizioni dell’Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati;
- verificare l’attuazione e l’applicazione del Regolamento, delle altre disposizioni dell’Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, inclusi l’attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale coinvolto nelle operazioni di trattamento, e gli audit relativi;

- fornire, se richiesto, pareri in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliare i relativi adempimenti;
- fungere da punto di contatto per gli interessati in merito a qualunque problematica connessa al trattamento dei loro dati o all'esercizio dei loro diritti;
- fungere da punto di contatto per il Garante per la protezione dei dati personali oppure, eventualmente, consultare il Garante di propria iniziativa.

[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 21 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 8077 527
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Stradone Porta Palio, 76
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it