



NEWSLETTER LAVORO 2/2018

All'interno: validità contratti collettivi aziendali • giurisprudenza italiana ed europea in tema di: recesso da accordo collettivo, interposizione fittizia di manodopera, reperibilità del lavoratore e distacco illecito del personale • installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi

Sommario

Il punto su: validità dei contratti collettivi aziendali (Corte di Cassazione, 15 novembre 2017, n. 27115) _____	1
Giurisprudenza italiana ed europea _____	2
Recesso dall'accordo collettivo valido anche senza la forma scritta (Corte di Cassazione, 2 febbraio 2018, n. 2600) _____	2
In presenza di interposizione fittizia di manodopera spetta al lavoratore il pagamento delle retribuzioni anche in caso di omesso ripristino del rapporto di lavoro (Corte di Cassazione, Sezioni Unite, 7 febbraio 2018, n. 2990) _____	3
La reperibilità del lavoratore "a stretto giro" è orario di lavoro (Sentenza Corte UE, 21 febbraio 2018, causa C-518/15) _____	4
Distacchi illeciti di personale e previdenza rivedibile (Sentenza Corte UE, 6 febbraio 2018, causa C-359/16) _____	5
Novità e interpretazioni normative _____	7
Installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi _____	7
Informazioni di contatto _____	8

Il punto su: validità dei contratti collettivi aziendali (Corte di Cassazione, 15 novembre 2017, n. 27115)

Con la sentenza n. 27115 del 15 novembre 2017, la Corte di Cassazione ripercorre il complesso tema della validità e dell'efficacia della contrattazione collettiva aziendale.

La vicenda trae origine da un ricorso per condotta antisindacale promosso contro una nota società del settore del trasporto ferroviario da parte di un'organizzazione sindacale, per aver applicato un accordo collettivo anche a lavoratori aderenti alla predetta organizzazione sindacale che non aveva stipulato detto accordo.

La Suprema Corte conferma la decisione della Corte territoriale di Firenze, secondo cui non poteva qualificarsi come antisindacale la condotta aziendale denunciata, sulla base delle seguenti argomentazioni.

In primo luogo la Corte di legittimità ricorda che agli accordi collettivi aziendali è da riconoscere efficacia vincolante analoga a quella del Ccnl, trattandosi pur sempre di atti di autonomia sindacale riguardanti una pluralità di lavoratori collettivamente considerati, sia pure limitatamente ad una determinata azienda o parte di essa.

In secondo luogo, la Corte puntualizza come l'applicabilità dei contratti collettivi aziendali a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, incontra l'unica eccezione di quei lavoratori che, *“aderendo ad un'organizzazione sindacale diversa, ne condividano l'esplicito dissenso e che potrebbero addirittura essere vincolati ad un accordo sindacale separato e di diverso tenore”*.

Sarebbe dunque illecita la pretesa datoriale aziendale di esigere il rispetto dell'accordo aziendale anche dai lavoratori dissenzienti perché iscritti ad un sindacato non firmatario dell'accordo medesimo.

Tuttavia, precisa la Corte nel rigettare il ricorso delle organizzazioni sindacali, soltanto i lavoratori sono legittimati ad agire per negare efficacia nei propri confronti ad un contratto collettivo stipulato da organizzazioni sindacali diverse da quella cui siano iscritti, mentre non è ravvisabile alcun diritto o interesse dell'organizzazione sindacale ad agire in giudizio in relazione a validità, efficacia, o interpretazione di un contratto collettivo alla cui stipulazione sia rimasta estranea.

Giurisprudenza italiana ed europea

Recesso dall'accordo collettivo valido anche senza la forma scritta (Corte di Cassazione, 2 febbraio 2018, n. 2600)

Con sentenza n. 2600 del 2 febbraio 2018, la Corte di Cassazione ha confermato il principio secondo cui né l'accordo aziendale né il recesso dall'accordo collettivo richiedono nell'attuale sistema post corporativo la forma scritta, potendo validamente intervenire anche sul piano meramente verbale.

Il caso sottoposto all'attenzione della Suprema Corte era relativo al riconoscimento di validità ad una disdetta da un accordo collettivo aziendale comunicata oralmente alle organizzazioni sindacali. Il ricorso veniva infatti proposto da un gruppo di lavoratori che, a fronte del diniego del riconoscimento di premi in denaro previsti dal contratto collettivo aziendale, decideva di agire con azione monitoria per vedersi riconosciuto il diritto alle somme contrattualmente previste. La società convenuta si opponeva al decreto ingiuntivo ed instaurava in tal modo giudizio per l'accertamento della perdita

Una volta stabilita la libertà della forma del contratto collettivo di lavoro, la medesima libertà deve essere ravvisata anche riguardo agli atti risolutivi

di validità del contratto, disdetto dapprima verbalmente nel corso di una riunione tenuta con le organizzazioni sindacali e poi anche per iscritto, seppure successivamente alla scadenza del termine previsto per la disdetta stessa.

I Giudici di merito respingevano le argomentazioni dell'azienda considerando valida ai fini del recesso solo la comunicazione scritta, evidenziandone la tardività. In entrambi

i gradi dunque la società veniva condannata a corrispondere ai lavoratori quanto agli stessi spettante in applicazione del contratto collettivo aziendale.

La Corte di Cassazione ribaltava tali decisioni confermando il principio generale della libertà della forma per la validità degli accordi collettivi aziendali (Cassazione n. 3318/95, Cassazione n. 11111/97) e riconoscendo che *"la medesima libertà deve essere ravvisata anche riguardo agli atti che ne siano risolutivi, come il mutuo dissenso o il recesso unilaterale"*.

Sulla base di tale principio la Suprema Corte ha quindi ritenuto valido e tempestivo il recesso comunicato dall'azienda oralmente entro il termine stabilito dalle parti.

In presenza di interposizione fittizia di manodopera spetta al lavoratore il pagamento delle retribuzioni anche in caso di omesso ripristino del rapporto di lavoro (Corte di Cassazione, Sezioni Unite, 7 febbraio 2018, n. 2990)

Le Sezioni Unite della Corte Suprema di Cassazione, con la sentenza 2990 del 2018, hanno stabilito che a seguito dell'accertamento giudiziale di interposizione fittizia di manodopera, al lavoratore che abbia offerto la propria prestazione lavorativa, rifiutata però dal datore, spetta in ogni caso la retribuzione.

Secondo tale decisione, deve essere superata la regola sinallagmatica della corrispettività – intesa come riconoscimento al lavoratore che chiede l'adempimento, del solo risarcimento del danno in caso di mancata prestazione lavorativa, pur se tale mancata prestazione è conseguenza di un rifiuto illegittimo del datore di lavoro – tenuto conto che essa appare limitativa, ed inidonea a fornire al lavoratore una tutela effettiva. Ed infatti, secondo la Corte, soprattutto nelle ipotesi nelle quali, al mancato svolgimento della prestazione lavorativa, si faccia corrispondere l'automatica non debenza della corrispondente obbligazione retributiva, si finisce per onerare il lavoratore di ulteriori conseguenze sfavorevoli derivanti dalla condotta omissiva del datore. In definitiva, il datore che "nonostante la sentenza che accerta il vincolo giuridico, non ricostituisce i rapporti di lavoro, senza alcun giustificato motivo, dovrà sopportare il peso economico delle retribuzioni, pur senza ricevere la prestazione lavorativa corrispettiva, sebbene offerta dal lavoratore".

in tema di interposizione di manodopera, ove ne venga accertata l'illegittimità e dichiarata l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore, l'omesso ripristino del rapporto di lavoro ad opera di quest'ultimo determina l'obbligo dello stesso di corrispondere le retribuzioni, salvo gli effetti dell'art 3 bis Dlgs n 276/2003

La Suprema Corte ha però respinto la richiesta dei ricorrenti nei confronti della società committente, sulla base del fatto che i lavoratori avevano comunque continuato a percepire la retribuzione dall'azienda di servizi di cui erano formalmente dipendenti.

La reperibilità del lavoratore "a stretto giro" è orario di lavoro (Sentenza Corte UE, 21 febbraio 2018, causa C-518/15)

Con la recente sentenza in commento la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha affermato che le ore di guardia trascorse dal lavoratore al proprio domicilio con l'obbligo di rispondere alle convocazioni del datore di lavoro entro un termine breve devono essere considerate come "orario di lavoro".

La fattispecie in esame riguarda il caso di un vigile del fuoco volontario della città di Nivelles (Belgio) il quale ha avviato un procedimento giudiziario contro il predetto comune.

le ore di reperibilità che un lavoratore è obbligato a trascorrere al proprio domicilio con l'obbligo di rispondere alle convocazioni del suo datore di lavoro entro pochi minuti devono essere considerate come "orario di lavoro" ai fini della Direttiva

La Corte del lavoro di Bruxelles adita in appello per tale causa ha quindi deciso di interpellare la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, al fine di conoscere se i servizi di guardia al proprio domicilio possano essere considerati come rientranti nella definizione di orario di lavoro ai sensi del diritto dell'Unione.

La Direttiva 2003/88/CE non consente nemmeno agli Stati membri di mantenere o adottare una definizione della nozione di "orario di lavoro" diversa da quella ivi prevista. Ed infatti, anche se è prevista la facoltà per gli Stati membri di applicare o di introdurre disposizioni più favorevoli alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, tale facoltà non si applica alla definizione della nozione di "orario di lavoro".

Infine, la Corte precisa che le ore di guardia che un lavoratore è obbligato a trascorrere al proprio domicilio con l'obbligo di rispondere alle convocazioni del suo datore di lavoro entro 8 minuti - il che limita molto fortemente le possibilità di svolgere altre attività - devono essere considerate come "orario di lavoro". Fattore determinante per la

qualificazione come "orario di lavoro", ai sensi della direttiva, è costituito dal fatto che il lavoratore è costretto a essere fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione del medesimo per poter immediatamente fornire le opportune prestazioni in caso di bisogno.

Distacchi illeciti di personale e previdenza rivedibile (Sentenza Corte UE, 6 febbraio 2018, causa C-359/16)

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con la sentenza del 6 febbraio 2018 (causa C-359/16), ha inteso limitare i distacchi di personale attuati da uno Stato all'altro per applicare un regime previdenziale meno costoso rispetto a quello del Paese in cui si svolge la prestazione.

In particolare, è stato affermato il principio per cui se si è in presenza di un distacco transnazionale di lavoratori, i Giudici del Paese ospitante possono escludere l'applicazione del certificato di previdenza sociale emesso dal Paese di origine, qualora emerga l'esistenza di una frode.

La vicenda ha origine in Belgio, dove gli ispettori del lavoro hanno scoperto che un'impresa edilizia utilizzava, tramite un subappalto fittizio, lavoratori distaccati da imprese bulgare. Tale lavoratori non pagavano i contributi previdenziali in Belgio, in quanto erano in possesso dei certificati, rilasciati dal Paese di origine, attestanti

In applicazione del principio di leale collaborazione tra Stati membri, l'istituzione competente dello Stato che ha rilasciato il certificato previdenziale deve revocare il certificato qualora l'istituzione competente dello Stato ospitante manifesti riserve in ordine all'esattezza dei fatti che gli hanno dato origine. Se tale revisione non viene operata dall'istituzione emittente, il Giudice dello Stato ospitante può ignorare i certificati, qualora ritenga provata l'esistenza di una frode.

l'iscrizione al regime previdenziale bulgaro. Una volta accertata la natura fittizia delle imprese distaccanti, le autorità belghe hanno presentato invano all'istituzione bulgara competente una domanda di riesame o revoca dei certificati.

La Corte d'appello belga condannava quindi i soggetti responsabili dell'operazione, ritenendo che i certificati rilasciati dal Paese di provenienza potessero essere disconosciuti per la loro origine chiaramente fraudolenta. Tale decisione, nonostante la censura di contrasto con il regolamento n. 987/2009 (il quale riconosce carattere vincolante del certificato previdenziale e la competenza esclusiva dell'istituzione emittente riguardo alla valutazione della sua validità) veniva avallata dalla Corte di Giustizia.

In particolare, secondo la Corte, per dare corretta applicazione al principio di leale collaborazione tra Stati membri, l'istituzione competente dello Stato che ha rilasciato il certificato deve riconsiderare la correttezza del documento e, eventualmente, revocare il certificato qualora l'istituzione competente dello Stato ospitante manifesti riserve in ordine all'esattezza dei fatti che gli hanno dato origine. Se tale revisione non viene operata dall'istituzione emittente, il Giudice dello Stato ospitante può ignorare i certificati, qualora abbia elementi sufficienti per ritenere provata l'esistenza di una frode.

Novità e interpretazioni normative

Installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con circolare n. 5 del 19 febbraio 2018 fornisce le seguenti ulteriori indicazioni operative in ordine all'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e alla relativa istanza di autorizzazione:

- possibilità di inquadrare direttamente l'operatore qualora vi siano ragioni giustificatrici legate alla "sicurezza del lavoro" o al "patrimonio aziendale", senza introdurre limitazioni quali l'angolo di ripresa della telecamera o l'oscuramento del volto dell'operatore;
- possibilità di non indicare l'esatta posizione ed il numero delle telecamere da installare, se le riprese sono coerenti con le ragioni che giustificano il controllo e la realtà specifica aziendale (ad es. continua modifica dell'ubicazione di merci);
- tracciabilità dell'accesso alle immagini registrate attraverso un "log di accesso" per un congruo periodo, non inferiore a 6 mesi;
- assenza di autorizzazione in caso di installazione di telecamere in zone esterne estranee alle pertinenze dell'azienda nelle quali non è prestata attività lavorativa;
- possibilità di attivazione del riconoscimento biometrico, qualora installato per motivi di sicurezza e siano indispensabili allo svolgimento della prestazione lavorativa, senza previa autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro.

L'Ispettorato, ai fini dell'autorizzazione e uso degli strumenti in questione a tutela del patrimonio aziendale richiama altresì il necessario rispetto dei principi di proporzionalità, correttezza e non eccedenza previsti dal Garante Privacy nel senso che i dispositivi che si attivano quando sono presenti in azienda lavoratori sono legittimi solo se siano state rilevate specifiche anomalie e dopo che siano state esperite altre misure di prevenzione meno invasive per i lavoratori.

hanno collaborato alla redazione:

Avv. Carmen Flore, Avv. Roberta Assenza, Dott. Mattia Diodovich

Informazioni di contatto

AVV. ANDREA VISCHI



Tel. +39 02 76457709
a.vischi@rucellaieraffaelli.it

AVV. FRANCESCO
PEDRONI



Tel. +39 02 76457709
f.pedroni@rucellaieraffaelli.it

Milano

Via Monte Napoleone, 18
Telefono: +39 02 7645771 - Fax: +39 02 783524

Roma

Via Sardegna, 38
Telefono: +39 06 6784778 - Fax: +39 06 6783915

Bologna

Via Cesare Battisti, 33
Telefono: +39 051 6440604 - Fax: +39 051 332126

RUCELLAI&RAFFAELLI
STUDIO LEGALE

www.rucellaieraffaelli.it – info@rucellaieraffaelli.it