



Le principali *novità legali* e i nuovi
trend legati al mondo
dell' *impresa*
a portata di un *click*

Con la supervisione dell'Avv. Antonio Costa

CONSIGLIO PER GLI ACQUISTI: REGOLAMENTO SMART WORKING

Di Sofia Scibilla



Lo Smart Working è uno strumento di cui si è molto sentito parlare negli ultimi anni, ma spesso se ne è parlato a sproposito. Infatti, non è una nuova tipologia di contratto di lavoro, bensì una modalità specifica di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato disciplinata da uno specifico accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

Per dirla in altri termini, lo smart working (o lavoro agile) è un tipo di approccio al lavoro che ha come obiettivo quello di migliorare l'efficienza e l'efficienza del lavoro grazie ad un mix di flessibilità, autonomia e collaborazione, introducendo strumenti ed ambienti ottimali per i dipendenti.

Quali sono i vantaggi?

Lo Smart Working presenta numerosi vantaggi sia lato dipendente che lato datore di lavoro.

Per il primo, il lavoratore trae dallo Smart Working enormi vantaggi quali: i) una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; ii) riduzione del tempo di spostamento e incremento del tempo libero; iii) contenimento dello stress, causato ad es. dai tempi di trasporto; iv) aumento della produttività.

Dall'altro lato, le aziende che si dotano di questo strumento risultano maggiormente appetibili sul mercato del lavoro, aumentano la produttività in azienda, e registrano una riduzione dei tassi di assenteismo e dei costi logistici e di gestione degli uffici.

Questa personalizzazione necessita di un regolamento (c.d. regolamento di Smart Working) che disciplini tutte le tematiche generali che possono interessare il rapporto tra i lavoratori agili ed il datore di lavoro, come ad esempio in materia di salute, di protezione dei dati, di disciplina del potere direttivo del datore di lavoro.

Se ti interessa introdurre lo strumento dello Smart Working all'interno della tua azienda o ritieni di doverlo meglio normare, non esitate a contattarci.



L'UTILIZZO DI UN INVESTIGATORE PRIVATO A SORVEGLIANZA DEI LAVORATORI È SEMPRE LEGITTIMO?

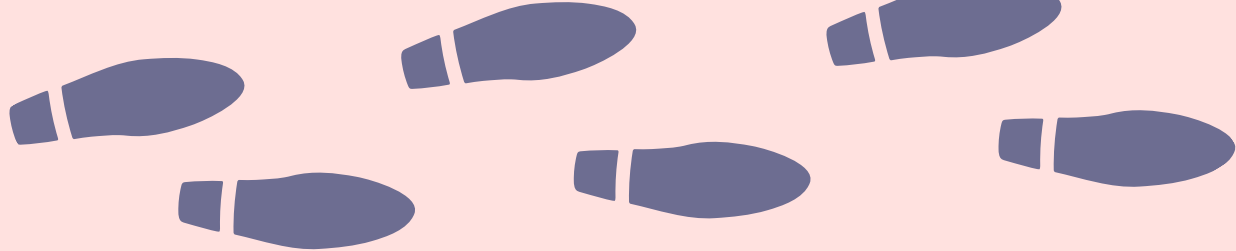
Di Maria Asia Zanini

La Corte di Cassazione, con sentenza 24 agosto 2022, n. 25287, ha affrontato il difficile tema della legittimità del controllo del lavoratore da parte di un investigatore privato incaricato dal datore di lavoro.

Nello specifico, la Suprema Corte ha riconosciuto la possibilità per il datore di lavoro di incaricare un soggetto esterno dedito alla sorveglianza del lavoratore, ma quanto da lui scoperto potrebbe essere legittimamente utilizzato solamente per accertare il compimento di atti illeciti per mano del lavoratore.

L'attività svolta dall'investigatore privato non potrebbe essere, ad esempio, utilizzata per accertare che il lavoratore utilizzi l'orario lavorativo per svolgere attività personali. L'accertamento di tale inadempimento, al fine di giustificare l'applicazione di una procedura disciplinare, potrebbe essere eseguito solamente dal datore di lavoro o dai suoi collaboratori aziendali.

La Corte, infatti, richiama gli artt. 2, 3 e 4 dello Statuto dei Lavoratori come limiti normativi da rispettare per l'applicazione di personale esterno nel controllo dei lavoratori.



A tal proposito, il Tribunale di Treviso afferma quanto segue: «Gli artt.2, 3 e 4 dello Statuto dei lavoratori prevedono, a carico del datore di lavoro, specifiche modalità d'impiego delle guardie giurate, del personale di vigilanza e di impianti ed attrezzature per il controllo a distanza. Sono pertanto legittimi i controlli che non abbiano ad oggetto le modalità di svolgimento della prestazione (cioè la prestazione lavorativa in senso stretto), ma il mancato svolgimento della prestazione lavorativa e le corrispondenti assenze dal lavoro, oltre che quelli che riguardano i comportamenti del lavoratore lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale».

Tale orientamento viene ulteriormente confermato da una recente ordinanza del Tribunale di Roma, seconda sezione lavoro, del 14 marzo 2023.

È dunque possibile efficacemente utilizzare tali controlli solo nel caso in cui siano indirizzati ad accertare o meno la commissione di un fatto illecito da parte del lavoratore, e non il corretto adempimento o meno delle proprie obbligazioni contrattuali.

INCERTEZZA DELLA DATA DELL'ASSEGNO BANCARIO: MINUZIA O PREGIUDIZIO PER IL TRAENTE?

Di Margherita Mininni

La recentissima sentenza 6342/2023 della Corte di Cassazione, Terza Sezione Civile ha spianato la strada ad un nuovo orientamento giurisprudenziale, avente ad oggetto l'efficacia dell'assegno bancario con data incerta.

L'orientamento in esame, ha ad oggetto un assegno la cui data di emissione era stata modificata in un momento successivo (circostanza nella prassi tutt'altro che rara), ragion per cui il momento dell'effettiva emissione risultava di difficile individuazione.



Sulle conseguenze di tale modifica, la giurisprudenza ha avuto negli anni una tormentata evoluzione, con due filoni principali. Da un lato vi era una lettura rigoristica che stabiliva la nullità dell'assegno in quanto tale e l'inefficacia come titolo esecutivo (non valeva quindi neanche come prova scritta del credito), dall'altro vi era un orientamento meno rigido che è stato confermato dalla sentenza sopra richiamata.

Secondo la pronuncia in commento, l'incertezza della data non rende nullo l'assegno bancario, lo rende inefficace quale titolo esecutivo, con la conseguenza che potrà avere valore di prova scritta (con tutte le cautele del caso) del credito fatto valere, ma non potrà essere usato come titolo esecutivo.

Ne discende che la data di emissione è qualificabile come elemento essenziale affinché l'assegno possa assumere la veste di titolo esecutivo. Per tale ragione è sempre consigliabile porre una particolare attenzione a questo elemento, sia nel ricevere che nel consegnare un assegno, onde evitare di incorrere nella successiva e ipotetica problematica di non poter riscuotere quanto di diritto direttamente con il titolo.

QUALI SONO LE SANZIONI PREVISTE DAL D.LGS. 231/01?

Di Miriana Vairo

Le sanzioni previste dal Decreto Legislativo 231/2001 in cui possono incorrere le società a seguito della commissione o tentata commissione dei reati sono di diverso tipo:

- Sanzioni pecuniarie -> massimo € 1.549.000
- Sanzioni interdittive -> da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni e possono essere:



SANZIONE INTERDITTIVA

La durata delle sanzioni interdittive è limitata, può andare dai tre mesi ai due anni. I presupposti per l'irrogazione di questo tipo di sanzioni sono regolati dall'art. 13 del decreto che ne prevede l'applicazione quando l'ente trae un profitto dalla commissione dell'illecito, quando il reato è commesso da un soggetto in posizione apicale, quando l'illecito deriva dal non aver predisposto un funzionale modello organizzativo di prevenzione ed in caso di reiterazione.

il giudice sceglie la sanzione interdittiva a seconda della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, delle condotte riparatorie e riorganizzative dopo la commissione del reato e deve essere scelta in modo da prevenire il tipo di illecito commesso.

le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si verificano le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato,
- è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

In alternativa alla sanzione interdittiva può essere disposta la nomina di un commissario giudiziale (art. 14) se sussiste almeno una delle seguenti condizioni:

- L'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione comporterebbe un grave pregiudizio alla collettività.
- L'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, a causa delle dimensioni e delle condizioni economiche del territorio, ripercussioni sull'occupazione.

Si ricorda che lo Studio Legale Integrato è a disposizione per consulenza riguardo il d.lgs. 231/01, nonché per la predisposizione ed implementazione di modelli organizzativi "231", utili a prevenire la commissione dei reati di cui al decreto.

USO IMPROPRIO DELLA E-MAIL AZIENDALE E IL “SUPERPOTERE” DI CUI HAI BISOGNO

Di Alessia Bottazzo

Ti è mai capitato di dover controllare la e-mail del tuo dipendente ma non essere sicuro di poterlo fare?

Immagina di scoprire che il tuo dipendente utilizza la rete internet a fini ludici. Sei sicuro di poterlo sanzionare ed in caso licenziare?

In tutti questi casi, il “superpotere” che ti permetterà di salvare la tua attività d’impresa dall’imperizia e la negligenza dei tuoi lavoratori è un’adeguata informativa.

Ma se avere un’informativa mi permette di avere tutto questo potere, dov’è il tranello?

Come il datore di lavoro ha tutto il diritto di controllare il corretto esercizio della prestazione lavorativa dei suoi dipendenti, dall’altro lato lo stesso dipendente ha diritto alla riservatezza.

Quindi, l’informativa deve avere determinate caratteristiche che rispettino non solo la normativa sui controlli a distanza del lavoratore, ma anche le linee guida del Garante per la protezione dei dati personali e la relativa disciplina.

“Sì ok, ma quindi se io ho un’informativa perfetta e il mio lavoratore la conosce a memoria, posso controllargli queste e-mail?”

Se hai il fondato sospetto che il tuo lavoratore stia commettendo un illecito la risposta è sì. In caso contrario, il controllo è ammissibile secondo le condizioni e le finalità contenute nell’art. 4 Statuto dei lavoratori.

Sul punto si è espressa più volte la Cassazione, da ultimo con la sentenza n. 25731/2021 in cui ha ritenuto illegittimo il licenziamento di un dipendente che accedeva ad internet per finalità ludiche e private. Il controllo è stato svolto dal datore di lavoro a seguito di un virus informatico e, avendo il fondato sospetto che quel lavoratore stesse commettendo un illecito, controllando il suo dispositivo informatico. Tuttavia, la Corte ha ritenuto inutilizzabili i dati raccolti dal datore perché da un lato il lavoratore non era adeguatamente informato e, dall’altro, il datore aveva raccolto ininterrottamente ogni tipologia di dato e dopo aver avuto il fondato sospetto ha svolto un’attività di analisi di quei dati. Quindi, in tale caso il controllo ha avuto inizio con la raccolta di dati e non nel momento in cui ha svolto una mera attività di analisi degli stessi.

Ma come svolgere questo controllo? Il controllo deve rispettare il principio di gradualità, quindi, in caso di fondato sospetto, i controlli saranno effettuati inizialmente nella maniera meno invasiva possibile e, nel caso siano rilevate ulteriori violazioni, si potrà procedere con verifiche più specifiche e puntuali.

Talvolta, il lavoratore ha l'errata presunzione che la mail aziendale individuale abbia carattere personale. Quindi, è molto importante informare il lavoratore che la e-mail aziendale è uno strumento necessario a adempiere la prestazione lavorativa e deve essere utilizzata per quella esclusiva e determinata finalità.

Inoltre, l'art. 4 co. 3 St. lav. prevede che bisogna informare il dipendente sull'utilizzo degli strumenti informatici e sui controlli che verranno effettuati.

Ma come lo si informa? Generalmente nel regolamento aziendale vi è un'apposita sezione che regola l'utilizzo degli strumenti informativi.

Ma ciò non è sufficiente, in quanto durante il controllo il datore di lavoro potrebbe acquisire una serie di dati personali del lavoratore. Quindi, viene in rilievo anche una normativa in tema di protezione dei dati personali che stabilisce all'art. 13-14 GDPR, l'obbligo di informare l'interessato su come i suoi dati personali vengono trattati, sulle finalità e sui tempi di conservazione degli stessi.

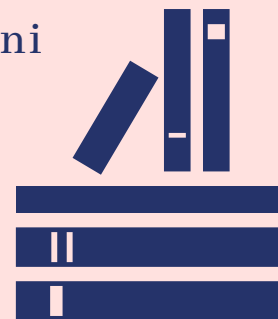
Inoltre, il Garante per la protezione dei dati personali ha indicato alcuni accorgimenti da adottare per prevenire trattamenti eccedenti che possono aversi durante un controllo. Contattaci per saperne di più ed avere il tuo Regolamento "a prova di privacy".



Il nuovo d.lgs. 24/2023, denominato "Decreto Whistleblowing" ed entrato in vigore il 30 marzo 2023, è stato emanato allo scopo di rafforzare la normativa italiana sulla protezione dei whistleblower od anche "segnalatori", ed offrire loro maggiori tutele: il Decreto Whistleblowing non circoscrive più l'applicazione dell'istituto ai soli enti dotati di un modello organizzativo e alle sole

WHISTLEBLOWING: RITORSIONI CONTRO IL SEGNALATORE

Di Enrica Carracini



segnalazioni relative ad illeciti o violazioni rilevanti per la responsabilità ex Decreto 231, ma estende l'obbligo di attivare un sistema per segnalare violazioni del diritto nazionale e dell'Unione Europea a tutti gli enti privati che

- nell'ultimo anno, abbiano impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a prescindere dal settore di appartenenza;
- rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente, a prescindere dal numero dei dipendenti impiegati.

Con la nuova disciplina, quindi, ogni impresa operante in Italia e rientrante nelle categorie appena menzionate (anche indipendentemente dalla preventiva adozione di un modello organizzativo) dovrà:

- a. istituire canali interni per consentire segnalazioni in forma scritta, anche con modalità informatiche (ad es., piattaforme online), oppure in forma orale;
- b. affidare la gestione dei canali interni ad una persona o ad un ufficio interno autonomo, dedicato e con personale specificamente formato, o ad un soggetto esterno (il c.d. "Ombudsman"), anch'esso autonomo e specificamente formato;
- c. adottare una procedura per regolamentare in modo preciso la gestione delle segnalazioni, prevedendo tempistiche certe e l'obbligo di dare un seguito diligente alle segnalazioni stesse, valutando la veridicità e la sussistenza dei fatti riportati e adottando le necessarie azioni correttive;

d. mettere a disposizione dei possibili segnalanti informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne o esterne o le divulgazioni pubbliche;

e. garantire misure di tutela per i segnalanti, consistenti in particolare nella riservatezza della loro identità e nel divieto di ritorsioni dirette e indirette nei loro confronti.

A proposito di ciò, il decreto tutela non solo i lavoratori subordinati, ma tutte le figure che assumono un ruolo in azienda (consulenti, collaboratori, amministratori, ecc.). La protezione loro accordata consiste, come anticipato, nel divieto di ritorsione, definita come qualsiasi comportamento, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione effettuata e che provoca o può provocare un danno ingiusto: dal licenziamento, alle sanzioni disciplinari, al trasferimento, al mutamento di mansioni e orario, alla mancata promozione, ecc.

In caso di controversia giudiziaria, si presume che gli atti pregiudizievoli per il segnalante, come, ad esempio, quelli sopraelencati, siano stati attuati a causa della segnalazione, e si tratti quindi di una vera e propria ritorsione. Il datore di lavoro, in questo caso, dovrà provare che le condotte o i provvedimenti sono stati motivati da ragioni estranee alla segnalazione.

Un aspetto certamente complesso e molto delicato, ma assolutamente necessario affinché anche in Italia si possa costruire un mondo del lavoro più equo ed onesto.

QUANDO IL LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO È LEGITTIMO?

Di Serena Bilancia

Il 6 aprile 2023 la Corte di Cassazione ha emanato la sent. n. 9453 con cui ha stabilito i criteri alla luce dei quali valutare la sussistenza dello scarso rendimento e quindi i presupposti per la legittimità del relativo licenziamento.



Lo scarso rendimento si identifica con l'inadempimento del lavoratore alla sua obbligazione principale, che è quella di svolgere la prestazione lavorativa. L'inquadramento del concetto di scarso rendimento è stato oggetto di varie interpretazioni, tra queste un orientamento minoritario ha ricondotto il licenziamento per scarso rendimento nell'ambito del giustificato motivo oggettivo. Ciò, sull'assunto che pur in presenza di un inadempimento imputabile al lavoratore, la prestazione di lavoro risulta essere oggettivamente non più utile per il datore di lavoro incidendo negativamente sulla produzione aziendale.

Tale interpretazione, però, si scontra con l'esigenza di provare (onere che incombe sul datore) la sostanziale inutilizzabilità del lavoratore nell'organizzazione aziendale che è prova capitale per non incorrere nell'illegittimità del licenziamento da irrogare.

Con la sopramenzionata sentenza, la Corte stabilisce che il licenziamento per scarso rendimento attiene ai licenziamenti per giustificato motivo soggettivo in quanto imputabile all'inadempimento del lavoratore ma il datore di lavoro non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o la sua oggettiva esigibilità, bensì deve fornire anche la prova che questo derivi da "colpevole negligente inadempimento" degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

Un elemento di rilievo è che lo scarso rendimento debba essere considerato alla luce della complessiva attività resa dal lavoratore stesso nonché dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati e quanto effettivamente realizzato comparando tali dati con quelli degli altri lavoratori che svolgono le medesime mansioni.

Solo la sussistenza di questi elementi costituisce "il notevole inadempimento" tale da giustificare e quindi rendere legittimo il recesso del datore di lavoro per scarso rendimento.



IL TIROCINIO FRAUDOLENTO

Di Vittorio Aveta

Il tirocinio è un periodo di orientamento e di formazione, svolto in un contesto lavorativo e finalizzato all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

È necessario sottolineare che il tirocinio non si configura come rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione del lavoro dipendente.

Il tirocinio si distingue in:

tirocinio curriculare, rivolti ai giovani frequentanti un percorso di istruzione o formazione e finalizzati ad integrare l'apprendimento con un'esperienza di lavoro. Questo tipo di tirocinio è disciplinato dai Regolamenti di istituto o di ateneo ed è promosso da scuole, università o enti di formazione accreditati;

i tirocini extracurricolari, finalizzati ad agevolare le scelte professionali dei giovani tramite un periodo di formazione in un ambiente produttivo e quindi con la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Questo tipo di tirocinio è disciplinato dalle Regioni e dalle Province autonome: a livello nazionale sono comunque definiti degli standard minimi comuni, riferiti ad esempio agli elementi qualificanti del tirocinio, alle modalità con cui il tirocinante presta la sua attività, all'indennità minima. Tali standard sono contenuti nelle "Linee guida in materia di tirocini".

Potrebbe accadere che le società utilizzino i tirocinanti per finalità fraudolente, che la legge individua nei seguenti casi:





- per ricoprire ruoli e/o posizioni proprie dell'organizzazione del soggetto ospitante;
- per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività;
- per sostituire personale in ferie, malattia o maternità;

Allo scopo di evitare deprecabili forme di abuso e di impiego distorto di questo apprezzabile istituto formativo, dal 1° gennaio 2022 la Legge n. 234/2021 ha introdotto il reato di tirocinio svolto in modo fraudolento. Difatti, l'art. 1, co. 723, prevede che il tirocinio non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente. In caso contrario, il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio irregolare. Resta in ogni caso salva ed impregiudicata la possibilità, da parte del tirocinante di chiedere, in via giudiziale nella forma prevista dall'art. 414 C.p.c., il riconoscimento di un rapporto di lavoro alle dipendenze del soggetto ospitante.

L'ispettorato Nazionale del Lavoro, precisa che il trattamento sanzionatorio è applicabile nell'ipotesi di tirocini extracurricolari proseguiti e/o conclusi dopo il 1° gennaio 2022 "ove il tirocinio stesso risulti svolto in modo fraudolento" e, quindi, ove venga utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente. Per dimostrare la natura fraudolenta del tirocinio, precisa l'Ispettorato, è sufficiente provare che il rapporto sia stato svolto come un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato. Diversamente, non potranno trovare applicazione le sanzioni amministrative di norma applicabili per le ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro in termini di subordinazione (omessa comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro e omessa consegna della dichiarazione di assunzione). Il recupero dei contributi, invece, andrà sempre effettuato, anche nel caso in cui il tirocinante non abbia richiesto il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.



Il nostro Studio è divenuto socio di MyBestInvest, portale di equity crowdfunding attraverso il quale startup e PMI possono ricevere tutto il supporto necessario per un miglior sviluppo del prodotto o servizio che l'imprenditore vuole lanciare oltre a metterlo in contatto con un network di investitori qualificati, fondamentale per ottenere una campagna di successo e raccogliere i capitali necessari alla crescita del loro business.

Scegliere MyBestInvest significa scegliere un servizio completo, a 360 gradi, con progetti selezionati minuziosamente e con un supporto continuo, personalizzato ed esclusivo.

Scegliere MyBestInvest significa affidarsi ad un pull di professionisti che indirizzeranno il progetto verso un risultato ottimale.

In questo modo la startup / PMI può finanziarsi senza dover ricorrere a un prestito, bensì attraverso la raccolta di capitale online dove il bacino di potenziali investitori è illimitato.

Nel caso in cui la startup / PMI non avesse un progetto ben definito ma solo delle idee per accrescere il proprio business, è possibile partecipare ai corsi dedicati all'implementazione di progetti con l'obiettivo di strutturarli, affinché siano pronti per essere attuati.

Attraverso la partecipazione a questi corsi verranno acquisite una serie di skills manageriali che, affiancate in un secondo momento alle competenze degli esperti e alla campagna di crowdfunding, permetteranno al business dell'azienda di decollare.

La qualità, il servizio tailor-made e la diversificazione costituiscono quindi il core e i punti di forza di questo portale innovativo che dà l'opportunità sia a giovani risparmiatori che ad investitori professionisti di accrescere il loro portafoglio e dare vita a nuovi progetti.

MYBESTINVEST.IT



GLI EVENTI

STUDIO
LEGALE
INTEGRATO



S **START** FROM **0**
UP TO **100**

VENERDÌ
12 MAGGIO
ALLE ORE
10:00

WORKSHOP: CREAZIONE
DELL'IMPRESA DA 0 A 100

Insieme a **MYBESTINVEST.it**, per scoprire quali sono i tools utili per chi parte da **zero**

SOCIETA' - STATUTO - CONTRATTI
KNOW-HOW - APPROCCIO AL
MERCATO - APRIRSI AL PUBBLICO

Con l'avv. Manuel Verde, titolare e foudet di Studio Legale Integrato

PER I PRIMI 10 ISCRITTI UN **PREMIO IN PALIO**

VIENI A TROVARCI



Spaghetti digitali, Via Sante Vincenzi 2a
Bologna.

www.studiolegaleintegrato.com



WEBINAR

APPUNTAMENTO

LUNEDÌ 22 MAGGIO Ore 14.15

Relatore *Avv. Marco Zaia*

Tutela del
Know-How
aziendale

ARGOMENTO

I PUNTI

Patto di non concorrenza

Patto di fedeltà'

Patto di stabilità'

Tutela storno clientela e collaboratori

STI
exclusive
clubs

SEI SPA ASSOCIATI
SALIZADA 2014
SALIZADA 2014
SALIZADA 2014

PER REGISTRARTI

CLICCA QUI

