

l'officina dei numeri

circolare informativa 3/2018 del 12.1.2018

Studio Associato Picchio e Gorretta Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria

tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: infi@picgor.it

sito web: www.picgor.it

D AL 1° LUGLIO 2018 DIVIETO DI PAGARE LE RETRIBUZIONI E I COMPENSI IN CONTANTI

D AL 2018 SALGONO A 5 I GIORNI DI CONGEDO PER IL PADRE

W HISTLEBLOWING E OBBLIGO DEL SEGRETO PROFESSIONALE

U NIONI CIVILI E CONVIENZE DI FATTO DOPO LA LEGGE 76/2016

ERRATA CORRIGE

Nella circolare 2/2018 si è data notizia del raddoppio del contributo NASPI previsto per i licenziamenti collettivi: **il raddoppio della misura del contributo e l'eventuale pagamento in misura pari al triplo in caso di mancato accordo sindacale è previsto solo in caso di procedure di licenziamento collettivo attivate da imprese soggette alla CIGS**. Per le procedure di licenziamento collettivo attivate dalle restanti imprese (non soggette a CIGS) continua ad applicarsi il contributo ordinario, previsto anche per i licenziamenti individuali

DAL 1° LUGLIO 2018 DIVIETO DI PAGARE LE RETRIBUZIONI E I COMPENSI IN CONTANTI

Entra in vigore dal **1° luglio 2018** l'obbligo per i datori di lavoro e committenti privati di provvedere al pagamento delle retribuzioni con modalità e forme che escludano l'uso del contante, che si deve pertanto intendere assolutamente vietato, qualunque sia l'ammontare del pagamento. L'obbligo, pertanto, sarà già in vigore dal periodo di paga di **giugno 2018** per tutti i datori di lavoro che procedono al pagamento a partire dal 1° giorno del mese successivo al termine del periodo di paga di giugno 2018.

Benché la legge faccia espresso riferimento solo alla "retribuzione" le nuove modalità interessano anche i corrispettivi pagati ai co.co.co. e ai soci lavoratori del-

le cooperative. Resterebbe, invece, escluso dalle nuove modalità il pagamento dei compensi a favore degli amministratori, dei borsisti e degli assegnisti, dei tirocinanti o dei lavoratori con rapporto di lavoro autonomo occasionale.

La disposizione non si applica alle pubbliche amministrazioni ed ai rapporti di lavoro domestico.

Il comma 910 della legge 205/2017 disciplina le modalità di **pagamento della retribuzione (compresi gli acconti e le anticipazioni)** spettante ai lavoratori da parte dei datori di lavoro e dei committenti, elencando le forme di pagamento consentite (con elencazione da ritenersi tassativa):

- bonifico su conto corrente bancario identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di assegno (bancario o circolare) consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni.

Il comma 912 **esclude che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga costituisca prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.**

I "rapporti di lavoro" cui la norma fa riferimento sono:

- rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del Codice civile;
- rapporti di lavoro originati da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci.

L'inosservanza dei nuovi obblighi è punita con l'applicazione di una **sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 Euro**. Pur non essendo espressamente previsto, si deve ritenere che la sanzione si applichi per **ogni singolo pagamento** (per cui una azienda con 10 dipendenti che paghi tutti in contanti dopo il 1° luglio 2018 incorrerà in 10 distinte sanzioni).

DAL 2018 SALGONO A 5 I GIORNI DI CONGEDO PER IL PADRE

L'art. 1, comma 354 della legge 232/2016 (legge di Bilancio 2017) ha previsto l'innalzamento dei **giorni**

di congedo obbligatorio per il padre lavoratore che passano dai 2 del 2017 a 4 spettanti nel 2018. Inoltre, dal 2018 è stato ripristinato **1 giorno di congedo facoltativo**, non previsto nel 2017.

I congedi utilizzabili nel 2018, pari a 4 giorni per quello obbligatorio e a 1 giorno per quello facoltativo, secondo l'interpretazione fornita dall'INPS sul proprio portale, sono **applicabili per le nascite/adozioni avvenute dal 1° gennaio 2018**. Ne consegue, pertanto, che per gli eventi avvenuti nel 2017 ed i cui congedi sono fruibili anche nel 2018, continuano ad applicarsi le vecchie regole valide per il 2017 (quindi spettano solo due giorni di congedo obbligatorio).

Il congedo per il padre lavoratore è una misura provvisoria introdotta dalla legge Fornero e valida inizialmente dal 2013 al 2015 e successivamente prorogata prima al 2016 e poi al biennio 2017-2018. Salvo ulteriori proroghe, quindi, a partire dal 2019 non spetteranno più al padre lavoratore giorni di congedo.

Il **congedo obbligatorio** è un diritto autonomo, cioè non derivato dalla madre, del padre lavoratore in ragione del quale **il dipendente ha diritto/obbligo di assentarsi per 4 giorni, anche non continuativi**, entro i 5 mesi dalla nascita ovvero dall'ingresso del figlio adottivo/affidatario in famiglia.

A differenza della disciplina del congedo di maternità, che sanziona penalmente la mancata astensione obbligatoria della madre, le norme in favore del padre non prevedono alcuna sanzione specifica a carico del datore di lavoro nel caso in cui tale congedo non sia fruito (ferma ogni responsabilità a titolo risarcitorio nel caso di un accertato impedimento datoriale), anche perché il datore potrebbe non essere a conoscenza della sopravvenuta paternità.

Il **congedo facoltativo**, rappresenta un diritto derivato dalla madre, in quanto viene fruito in misura pari a **1 giorno**, entro 5 mesi dalla nascita/ingresso del figlio, **in alternativa alla madre che espressamente deve rinunciare a un giorno di congedo di maternità**.

L'istanza deve essere presentata solo al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 15 giorni, allegando - per il solo congedo facoltativo - anche la dichiarazione della madre che rinuncia al corrispondente periodo di congedo di maternità (la medesima dichiarazione deve essere trasmessa, a cura della lavoratrice, al proprio datore di lavoro).

Il congedo, sia obbligatorio che facoltativo, è a carico dell'INPS ma viene erogato dal datore di lavoro che recupera gli importi conguagliandoli con i versamenti mensili dovuti all'INPS.

WHISTLEBLOWING E OBBLIGO DEL SEGRETO PROFESSIONALE

Con la legge 179/2017, entrata in vigore il 29.12.2017, è entrato nel nostro ordinamento giuridico l'istituto del *whistleblowing* (termine veramente orrendo che esprime l'atto di chi soffia in un fischietto e rappresenta l'abdicazione della nostra lingua a favore dell'ennesimo termine anglofono), ossia la segnala-

zione di attività illecite nell'amministrazione pubblica o in aziende private, da parte del dipendente che ne sia venuto a conoscenza per ragioni di lavoro.

L'art. 1 della norma riguarda la **pubblica amministrazione** e modifica l'articolo 54-bis del Testo unico del pubblico impiego (D.Lgs 165/2001), introdotto dalla legge Severino che aveva già accordato una prima forma di tutela per il segnalante, prevedendo un sistema di garanzie "forti" per il dipendente. La norma tutela chi - nell'interesse dell'integrità della PA - segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'ANAC o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, prevedendo che il segnalatore non possa essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni disciplinari, demansionato, trasferito oppure licenziato o comunque subire pregiudizio sulle proprie condizioni di lavoro.

L'eventuale adozione di misure discriminatorie va comunicata dall'interessato o dai sindacati all'ANAC che a sua volta ne dà comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica e agli altri organismi di garanzia. In questi casi l'ANAC commina una sanzione amministrativa a carico del responsabile da 5.000 a 30.000 Euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'ANAC applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 Euro a carico del responsabile che non svolga le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

L'art. 2 riguarda il **settore privato** e la norma si applica soltanto alle aziende soggette al D.Lgs. 231/2001 sulla "Responsabilità amministrativa degli enti" e tutela il lavoratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio; le segnalazioni devono fondarsi su elementi di fatto che siano "precisi e concordanti".

Si dispone che il modello di organizzazione e gestione dell'ente preveda:

- a) uno o più canali - di cui almeno uno informatico - con idonee garanzie di riservatezza dell'identità del segnalante che, a tutela dell'integrità dell'ente, consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- c) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La norma prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti possa essere oggetto di denuncia all'ispettorato Nazionale del Lavoro e sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritor-

siva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Come nel settore pubblico è onere del datore di lavoro dimostrare che l'adozione di tali misure siano estranee alla segnalazione mossa dal dipendente.

L'art. 3 introduce un'opportuna disciplina di coordinamento con la materia penale, mettendo al riparo il segnalatore da eventuali responsabilità. Il primo comma della disposizione prevede, infatti, che **nelle segnalazioni o denunce effettuate nelle forme e nei limiti previsti dal provvedimento, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche o private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisca giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo del segreto**, con riferimento alle fattispecie di reato di cui agli articoli 326 del Codice penale (Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio), 622 del Codice penale (Rivelazione di segreto professionale) e 623 del Codice penale (Rivelazione di segreti scientifici o industriali), oltreché in relazione all'obbligo di fedeltà del dipendente di cui all'articolo 2105 del Codice civile.

Sul concetto di **giusta causa** in ambito penale, la giurisprudenza (su tutte, Corte costituzionale n. 5/2004) ha osservato come tale clausola svolga la funzione di "valvola di sicurezza" del sistema penalistico, «*evitando che la sanzione penale scatti allorché – anche al di fuori della presenza di vere e proprie cause di giustificazione – l'osservanza del precetto appaia concretamente "inesigibile" in ragione, a seconda dei casi, di situazioni ostative a carattere soggettivo od oggettivo, di obblighi di segno contrario, ovvero della necessità di tutelare interessi confliggenti, con rango pari o superiore rispetto a quello protetto dalla norma incriminatrice, in un ragionevole bilanciamento di valori*».

La **giusta causa non si applica** nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un **rapporto di consulenza professionale o di assistenza** con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Con una previsione che pare dettata dalla preoccupazione di evitare "fughe di notizie", soprattutto a mezzo stampa, si prevede – con riferimento alle notizie e ai documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli e che siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio - che costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la **rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito** e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

UNIONI CIVILI E CONVIVENZE DI FATTO DOPO LA LEGGE 76/2016

La legge 76/2016 istituisce le unioni civili e regola le convivenze di fatto; tale disciplina spiega i suoi effetti anche nei rapporti di lavoro.

La norma definisce:

- **unione civile**: il legame affettivo reciproco tra due persone dello stesso sesso, maggiorenni, non soggette a interdizione, non coniugate o legate da altra unione civile, non legate dai vincoli di parentela o affinità o adozione di cui all'art. 87 cod.civ. e non condannate definitivamente per l'omicidio consumato o tentato nei confronti del coniuge o dell'unito civilmente dell'altro contraente. L'unione civile si formalizza con dichiarazione resa di fronte all'ufficiale di stato civile alla presenza di due testimoni ed annotata nell'archivio dello stato civile ed è certificata dal relativo documento attestante la costituzione dell'unione, contenente i dati anagrafici delle parti, l'indicazione del loro regime patrimoniale e della loro residenza, oltre ai dati anagrafici e alla residenza dei testimoni. Mediante dichiarazione all'ufficiale di stato civile le parti possono stabilire di assumere, per la durata dell'unione civile, un cognome comune scegliendolo tra i loro cognomi. La parte può anteporre o posporre al cognome comune il proprio cognome, se diverso, facendone dichiarazione all'ufficiale di stato civile.

- **convivenza di fatto**: la convivenza di due persone maggiorenni, anche non dello stesso sesso, unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione di cui all'art. 87 cod. civ. e non unite in matrimonio o unione civile. Per l'accertamento della stabile convivenza si fa riferimento alla dichiarazione anagrafica. I conviventi di fatto possono disciplinare i rapporti patrimoniali relativi alla loro vita in comune con la sottoscrizione di un contratto di convivenza, redatto nella forma dell'atto pubblico o della scrittura privata autenticata.

Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'**unione civile** tra persone dello stesso sesso, **le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti**, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, **si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile** tra persone dello stesso sesso. Questa equiparazione vale anche per le norme in materia di lavoro e previdenza sociale.

Analoga disposizione non è, invece, prevista per le **convivenze di fatto** se non per aspetti specifici, espressamente previsti dalla norma (ad es. il diritto di visita e di informazione in caso di malattia o ricovero, ai fini dell'ordinamento penitenziario, graduatorie per alloggi di edilizia popolare, ecc.).