

Luglio 2022

Rivista dello Studio

AGEVOLAZIONI

Com. Min. Sviluppo Economico
1° giugno 2022

APPRENDISTATO

Circ. Min. Lav. 6 giugno 2022,
n. 12

CCNL

Trib. Piacenza 10 maggio 2022,
n. 41



Agevolazioni

PORTALE PER PROMUOVERE LA CONOSCENZA DEGLI INCENTIVI

Comunicazione Min. Sviluppo Economico 1° giugno 2022

Il Ministero dello Sviluppo economico comunica la creazione del portale incentivi.gov.it, quale motore di ricerca per promuovere la conoscenza degli incentivi del Mise, compresi quelli previsti dal PNRR, dedicati a chi vuol diventare imprenditore, alle imprese nuove e a quelle già attive, ai liberi professionisti, a Enti e istituzioni. Dal sito si può, scegliere l'incentivo più adatto alle tue esigenze, seguendo uno dei quattro percorsi guidati, trovare le agevolazioni per parola chiave, visualizzare e approfondire le misure dedicate a una particolare categoria ed esplorare l'intero catalogo degli incentivi applicando i filtri più adatti alle ricerche. Per ogni incentivo selezionato sarà visualizzata una scheda sintetica sull'operatività della misura, con tutte le informazioni di dettaglio (es. cos'è, a chi si rivolge, cosa prevede). Inoltre, è possibile trovare le date di chiusura e apertura dei bandi, le indicazioni per consultare la modulistica necessaria e i riferimenti che possono agevolare la compilazione della domanda.

REGIME IMPATRIATI: ULTERIORI 5 ANNI PER I SOLI ISCRITTI ALL'AIRE

Risp. Ag. Entrate 3 giugno 2022, n. 321

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 321/2022, ha precisato che l'estensione per un ulteriore quinquennio della fruizione del regime speciale per lavoratori impatriati, ai sensi dell'art. 5, comma 2-bis del Decreto Crescita, è riservata a chi abbia ottenuto la residenza fiscale italiana prima del 30 aprile 2019, a condizione che al 31 dicembre 2019 fosse beneficiario del regime agevolato. L'Agenzia sottolinea inoltre che l'art. 1, comma 50, della Legge di Bilancio 2021 circoscrive la platea dei potenziali beneficiari dell'opzione: anche se beneficiari al 31 dicembre 2019 del regime speciale per lavoratori impatriati, sono comunque esclusi dalla possibilità di esercizio dell'opzione: coloro che non sono stati iscritti all'AIRE e i cittadini extra-comunitari anche se beneficiari del regime speciale per lavoratori impatriati.

Apprendistato

APPRENDISTATO DI 1° LIVELLO: CHIARIMENTI INTERPRETATIVI

Circ. Min. Lav. 6 giugno 2022, n. 12

Il Ministero del Lavoro, con circolare 12/2022, ha fornito chiarimenti in merito ad alcuni chiarimenti interpretativi sull'istituto dell'apprendistato di primo livello. In particolare, sul percorso formativo e il contratto, il tutor formativo e aziendale, l'attivazione e monte ore contrattuale.

CCNL

ANCHE LE COOPERATIVE DEVONO INTEGRARE I TRATTAMENTI ECONOMICI DI MALATTIA MATERNITÀ E INFORTUNIO COME DA CCNL DI SETTORE

Trib. Piacenza 10 maggio 2022, n. 41

Il Tribunale di Piacenza, con sentenza 41/2022, ha accolto il ricorso di una socia lavoratrice di cooperativa che, assentatosi in diversi periodi per ragioni di malattia, maternità o infortunio, si era vista corrispondere unicamente l'indennità a carico degli Enti previdenziali, senza ricevere il trattamento economico integrativo a carico del datore di lavoro previsto dagli artt. 63 e 64 del contratto collettivo di settore: è nulla la previsione del regolamento della cooperativa che prevede, per i soci lavoratori, un trattamento peggiore rispetto al CCNL; né possono interpretarsi come esclusioni dell'integrazione le previsioni della parte speciale del CCNL che richiamano il D.P.R. 607/1970.

MATERIE RISERVATE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Cass. 14 giugno 2022, n. 19192

La Cassazione, con sentenza 19192/2022, ha stabilito che riguardo alle materie oggetto di riserva della contrattazione collettiva nonché di specifiche disposizioni legislative si è pronunciata dichiarando illegittimi ed inefficaci i regolamenti emanati dagli enti locali che disciplinano elementi fondamentali del rapporto di lavoro. In particolare, la pronuncia della Corte ha origine da un provvedimento adottato da un sindaco in attuazione di un articolo del regolamento comunale che prevedeva la sospensione del pagamento della retribuzione di posizione e di risultato nel caso di assenza dal servizio eccedente i trenta giorni consecutivi.

I giudici rilevano che la disciplina del rapporto di lavoro è riservata alla legge e alla contrattazione collettiva in particolare per quanto riguarda il trattamento economico delle assenze dal servizio, il regolamento comunale infatti può intervenire esclusivamente (art. 2 d.lgs. 165/2001) riguardo alle linee fondamentali di organizzazione degli uffici e alla determinazione delle dotazioni organiche e non riguardo nella disciplina del rapporto di lavoro riservata invece alla legge ed alla contrattazione collettiva.

Conciliazione e arbitrato

IL RISARCIMENTO DA PERDITA DI LAVORO VA TASSATO

Cass. 23 maggio 2022, n. 16512

La Cassazione, con ordinanza 16512/2022, ha stabilito che con riferimento ai risarcimenti per danni, a seconda della loro natura, sono tassabili quelli volti a sostituire il reddito perduto, che rappresentano un'ipotesi di lucro cessante, ovvero la differenza tra i redditi percepiti e quelli che il contribuente avrebbe percepito se fosse stato nominato dirigente. Non sono invece tassabili i risarcimenti volti a reintegrare una perdita immediatamente verificatasi nel patrimonio giuridico del soggetto, in altri termini il danno esistenziale per il disagio morale e l'alterazione della vita umana e professionale. La Suprema Corte ha quindi confermato il principio per cui "tutte le indennità conseguite dal lavoratore a titolo di risarcimento dei danni consistenti nella perdita dei redditi, e quindi tutte le indennità aventi causa o che traggano origine dal rapporto di lavoro costituiscono redditi di lavoro dipendente, come tali assoggettati a tassazione separata e a ritenuta".

Dimissioni

ASSENZA INGIUSTIFICATA EQUIPARATA A DIMISSIONI

Trib. Udine 31 maggio 2022

Il Tribunale di Udine, con sentenza del 31 maggio 2022, ha stabilito che la procedura telematica prevista dall'art. 26 del d.lgs. 151/2015 e dal conseguente D.M. applicativo del Ministro del Lavoro, ha l'obiettivo di assicurare la genuinità delle dimissioni presentate dal lavoratore e, di conseguenza, intende sottolineare che il dipendente deve essere libero da condizionamenti allorché prende la propria decisione. La procedura, però, non si spinge ad abrogare gli effetti degli articoli 2118 e 2119 del codice civile che offrono la possibilità al lavoratore attraverso comportamenti concludenti di rassegnare "di fatto" le proprie dimissioni attraverso una serie di assenze dal posto di lavoro. Il giudice ha ritenuto che una lavoratrice, che non aveva effettuato la procedura, assentandosi per più giorni, con lo scopo di costringere il datore di lavoro al licenziamento per assenze ingiustificate protrattesi oltre il limite previsto dal contratto collettivo ed ottenere, di conseguenza, la NASPI, ha tenuto un comportamento illegittimo e bene ha fatto il datore di lavoro a comunicare al centro per l'impiego le dimissioni della ex dipendente che, in tal modo, non ha percepito l'indennità di disoccupazione.

Distacco

CONTRATTO DI RETE E DISTACCO: CRITERI DI LEGITTIMITÀ

Nota Inl, 16 giugno 2022, n. 1229

L'Inl, con nota 1229/2022, ha fornito in ordine alla comunicazione relativa all'impiego di lavoratori in distacco nell'ambito di un contratto di rete, nonché relativamente all'utilizzo della modulistica di cui al D.M. 205/2021 nelle ipotesi in cui operi una rete con soggettività giuridica. L'Ispettorato precisa che le imprese della rete devono utilizzare il modello in questione sia per i distacchi intra-rete sia fuori dalla rete, ma sempre ed esclusivamente in relazione a lavoratori in regime di codatorialità. Inoltre, l'Inl specifica che le aziende in rete potranno impiegare i lavoratori in forza ad una rete soggetto, come pure i dipendenti delle altre imprese retiste, purché abbiano sottoscritto un accordo di codatorialità, previsto e regolamentato nel contratto di rete.

Fisco

RIMBORSO SPESE PER L'ACQUISTO DI LAPTOP/TABLET

Risp. Ag. Entrate 24 maggio 2022, n. 294

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 294/2022, ha chiarito che il rimborso da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dai dipendenti che rientrano nella categoria dei "transferred employees", per l'acquisto di laptop/tablet non costituisce reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 2,

lettera f-bis), del TUIR. Per quanto riguarda il rimborso dell'eventuale costo di iscrizione per il sostenimento di un test d'ingresso, il cui superamento è condizione per iscrizione all'istituto scolastico, si ritiene che lo stesso non generi reddito di lavoro dipendente ai sensi della citata disposizione, in quanto possa rientrare tra le spese sostenute per la frequenza scolastica.

AGENTI SPORTIVI: NATURA DEL REDDITO E REGIME FISCALE IMPATRIATI

Risp. Ag. Entrate 31 maggio 2022, n. 315

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta ad interpello n. 315 del 31 maggio 2022, si è espressa in merito alla fruizione del regime speciale per lavoratori impatriati, con specifico riferimento alla figura dell'agente sportivo. Al riguardo, l'Agenzia ha chiarito che i redditi di lavoro autonomo, prodotti nell'esercizio dell'attività di agente/procuratore sportivo svolta nel territorio dello Stato, concorrono alla formazione del reddito complessivo nella misura ridotta del 30%, dal periodo d'imposta di trasferimento della residenza fiscale in Italia e per i quattro periodi d'imposta successivi.

RICARICA GRATUITA PER AUTO ELETTRICA DEI DIPENDENTI: QUANDO NON È REDDITO

Risp. Ag. Entrate 10 giugno 2022, n. 329

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 329/2022 ha chiarito che, nel caso in cui il servizio di ricarica gratuito che l'azienda intende offrire per sei mesi a tutti i dipendenti che proveranno di avere acquistato auto elettriche, entro un determinato periodo di tempo, utilizzando ove possibile l'energia elettrica prodotta dai propri impianti fotovoltaici o idroelettrici (ovvero, in alternativa, laddove ciò non sia praticabile, stipulando una convenzione con un soggetto terzo fornitore del servizio di ricarica), sia limitato in termini di importo e/o di KW totali di ricariche effettuabili al fine di evitare abusi e soddisfi il requisito della finalità educativa previsto dall'art. 51, comma 2, lettera f), del TUIR, il relativo benefit può beneficiare del regime di esclusione dal reddito di lavoro dipendente.

INL

LAVORO OCCASIONALE E MANCATA COMUNICAZIONE DEROGA ALLA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPREDITORIALE

Nota Inl 7 giugno 2022, n. 1159

L'Inl, con nota 1159/2022, ha fornito alcune indicazioni in merito al provvedimento di sospensione delle attività imprenditoriali come sanzione in caso di gravi violazioni da parte dei datori di lavoro, con particolare riferimento ai casi di attività la cui interruzione potrebbe comportare gravi conseguenze ai beni ed alla produzione (ad es. nel settore agricolo o in quello zootecnico) nonché la compromissione del regolare funzionamento di un servizio pubblico. In particolare, l'Ispettorato ritiene che in tutte le ipotesi in cui non ricorrano i presupposti per una mancata adozione del provvedimento di sospensione, ma si ritenga che dallo stesso possano comunque derivare significativi danni per ragioni tecniche, sanitarie o produttive, la valutazione da fare è sul possibile posticipo degli effetti della sospensione in un momento successivo a quello dell'adozione del provvedimento. Tale valutazione andrà effettuata in rapporto alla fattispecie concreta, con un bilanciamento degli interessi coinvolti e la decisione circa la mancata adozione andrà accuratamente motivata dagli ispettori che dovranno indicare già nel verbale di primo accesso i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che l'hanno determinata.

LEGITTIMO IL POTERE DI ISPEZIONE NELLE ABITAZIONI PRIVATE

Comunicato stampa Inl 26 maggio 2022

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con un comunicato stampa del 26 maggio 2022 rende nota la sentenza n. 502/2022 della Corte d'Appello di Lecce che ha riconosciuto la legittimità dell'ordinanza ingiunzione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Brindisi, nei confronti dei proprietari di un'abitazione nella quale erano stati eseguiti lavori edili impiegando manodopera in nero.

INPS

CONGUAGLIO INDEBITO CON INPS: COMPUTO DELLA SOGLIA DI PUNIBILITÀ

Cass. 25 maggio 2022, n. 20531

La Cassazione, con sentenza 20531, ha stabilito che ai fini della configurabilità del reato di cui all'art. 316 ter c.p. (indebita erogazione delle prestazioni da parte dello Stato, di altri Enti pubblici o della Comunità europea) occorre "l'utilizzo o la presentazione di attestazioni o di documenti falsi attestanti cose non vere e (ovvero l'omissione di informazioni non dovute) da cui derivi il conseguimento indebito di erogazioni. Tali erogazioni, peraltro, non debbono consistere, necessariamente, in una erogazione di somme in denaro, ma possono, indifferentemente, consistere nella erogazione di una somma di denaro oppure nella esenzione dal pagamento di una somma altrimenti dovuta".

INPS MOBILE: NUOVO SERVIZIO PER LA CONSULTAZIONE DELL'ISEE

Notizia Inps 8 giugno 2022

L'Inps, con notizia dell'8 giugno 2022, informa che relativamente agli interventi e alle iniziative in ambito di innovazione e trasformazione digitale attuate dall'Istituto e rivolte alla semplificazione e all'efficientamento dei processi previsti per i cittadini, l'app Inps Mobile è stata arricchita integrando al suo interno il nuovo servizio Consultazione ISEE. Il servizio consente di scaricare e visualizzare l'ultima attestazione ISEE in corso di validità. L'app Inps Mobile è disponibile sia per il sistema operativo Android che per IOS ed è utilizzabile da parte dei cittadini muniti di SPID o di CIE (Carta Identità Elettronica).

MINIMALE CONTRIBUTIVO PER LE COOPERATIVE IN CRISI AZIENDALE

Mess. Inps 8 giugno 2022, n. 2350

L'Inps, con messaggio 2350/2022, ha offerto chiarimenti in ordine alla corretta individuazione dell'obbligo contributivo in capo alle società cooperative di cui alla l. 142/2001, in caso di deliberazione, da parte delle stesse, ai sensi dell'art. 6, comma 1, l. 142/2001, di un "piano di crisi aziendale". L'Istituto, richiamando l'interpello n. 48/2009 del Ministero del lavoro – che aveva evidenziato come l'eccezionalità degli accadimenti che ne costituiscono il presupposto, ed esclusivamente per il periodo di durata del piano di crisi aziendale deliberato ai sensi dell'art. 6, l. 142/2001, consente il superamento della generale disposizione di cui all'art. 1, comma 1, D.L. 338/1989 – chiarisce che, limitatamente al periodo di durata del piano di crisi aziendale, l'obbligazione contributiva "andrà quantificata sulla base di un imponibile corrispondente alle somme effettivamente corrisposte ai lavoratori, nel rispetto tuttavia del minimale contributivo giornaliero di cui all'art. 1, comma 2, del medesimo D.L. 338/1989".

BONUS 200 EURO: LE ISTRUZIONI INPS PER I DATORI DI LAVORO

Mess. Inps 13 giugno 2022, n. 2397

L'Inps, con messaggio 2397/2022, ha fornito le istruzioni per l'esposizione ed il recupero nel flusso Uniemens dell'indennità una tantum di 200 euro che i datori di lavoro devono riconoscere ai lavoratori dipendenti con la retribuzione di luglio 2022. Si tratta della misura introdotta dal D.L. 50/2022 (Decreto Aiuti) finalizzata al sostegno dei consumatori, spettante ai lavoratori dipendenti che abbiano beneficiato, nel primo quadrimestre 2022, almeno per un mese, della riduzione di 0,8 punti percentuali dell'aliquota contributiva stabilita dalla Legge di Bilancio 2022 e che dichiarino di non essere titolari di trattamenti pensionistici e di reddito di cittadinanza. L'indennità una tantum spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro. Nell'eventualità, che per il medesimo dipendente, più datori di lavoro abbiano compensato l'indennità una tantum di 200 euro, l'Istituto comunicherà a ciascun datore di lavoro interessato la quota parte dell'indebita compensazione effettuata, per la restituzione all'Istituto e il recupero verso il dipendente. L'importo indebitamente riconosciuto al lavoratore, ai fini del recupero, sarà suddiviso in parti uguali tra i diversi datori di lavoro interessati alla restituzione. Se in sede di conguaglio dovesse emergere la non spettanza per superamento del limite reddituale, l'azienda provvederà al recupero di quanto erogato in unica soluzione o in 8 rate mensili a decorrere da dicembre 2022.

INDENNITÀ 200€ PER I LAVORATORI DIPENDENTI: ULTERIORI PRECISAZIONI

Mess. Inps 21 giugno 2022, n. 2505

L'Inps, con messaggio 2505/2022, chiarisce che la retribuzione nella quale riconoscere l'indennità da parte dei datori di lavoro è quella di competenza del mese di luglio 2022, oppure, a seconda di quanto previsto nei CCNL, quella erogata nel mese di luglio, seppure di competenza del mese di giugno 2022. Il rapporto di lavoro, in ogni caso, deve sussistere nel mese di luglio 2022. L'indennità deve essere erogata, sussistendo il rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, nel mese di luglio del corrente anno e gli altri requisiti di base, anche laddove la retribuzione di competenza di luglio 2022 (o giugno 2022) risulti azzerata in virtù di eventi tutelati (ad esempio, in ragione della sospensione del rapporto di lavoro per ammortizzatori sociali in costanza di rapporto - CIGO/CIGS, FIS o Fondi di solidarietà, CISOA - o congedi).

Licenziamento collettivo

COMUNICAZIONE IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Cass. 31 maggio 2022, n. 17694

La Cassazione, con sentenza 17694/2022, ha stabilito che la comunicazione, ex art. 5, comma 9, l. 223/1991, non va effettuata in maniera parcellizzata, ma deve essere unica, così da consentire un valutazione relativa all'assetto definitivo dell'impresa ed ai criteri di scelta.

Licenziamento individuale

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE NON PAGA UNO SNACK

Cass. 27 maggio 2022, n. 17288

La Cassazione, con sentenza 17288/2022, ha stabilito che le previsioni dei contratti collettivi che prevedono il licenziamento in presenza di determinate condotte non sono vincolanti in senso sfavorevole al dipendente. Le previsioni dei contratti collettivi hanno una valenza esemplificativa e non precludono l'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine alla idoneità delle specifiche condotte a compromettere il vincolo fiduciario tra datore e lavoratore, con il solo limite che non può essere irrogato un licenziamento per giusta causa quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal CCNL in relazione ad una determinata infrazione.

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DI UN DIRETTORE GENERALE PER AVER SEGNALATO AL CDA POSSIBILI REATI

Cass. 31 maggio 2022, n. 17689

La Cassazione, con sentenza 17689/2022, ha stabilito che non integra di per sé la giustificatazza del licenziamento la condotta del dirigente - direttore generale che, anche al fine di non incorrere in responsabilità verso la società per atti e comportamenti degli amministratori, eserciti, in maniera non pretestuosa, il diritto al dissenso, con modalità non diffamatorie o offensive.

Malattia

LAVORATRICE INVALIDA E PERIODO DI COMPORTO

Trib. Milano 2 maggio 2022

Il Tribunale di Milano, con ordinanza del 2 maggio 2022, ha stabilito che è inaccettabilmente discriminatorio il comportamento del datore di lavoro che, dopo aver attribuito alla lavoratrice un carico di lavoro superiore a quello svolto in precedenza, ha rifiutato di sottoporla a visita del medico competente impedendo così ogni verifica sulla compatibilità delle mansioni. Con conseguente peggioramento del suo stato di salute psichico, come conseguenza del suo stato di invalidità. Il Tribunale di Milano ha inoltre richiamato la giurisprudenza della Corte di Giustizia (sentenza HD Danmark), secondo la quale "un lavoratore disabile è esposto al rischio ulteriore di una malattia collegata al suo handicap".

Mobbing

COMPORAMENTI STRESSOGENI SCIENTEMENTE ATTUATI

Cass. 23 maggio 2022, n. 16580

La Cassazione, con ordinanza 16580/2022, ha stabilito che è configurabile il mobbing lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti pregiudizievoli per la persona interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima. Si resta invece al di fuori della responsabilità ove i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente usurante della ordinaria prestazione lavorativa o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili.

Retribuzione

MANCATO ASSORBIMENTO DEL SUPERMINIMO REITERATO NEGLI ANNI

Trib. Napoli 6 aprile 2022, n. 1934

Il Tribunale di Napoli, con sentenza 1934/2022, ha stabilito che se il superminimo retributivo viene corrisposto in modo reiterato negli anni e non viene assorbito, questo è riconducibile a un uso aziendale, modificabile solo con un eventuale accordo collettivo.

SUPERMINIMO INDIVIDUALMENTE PATTUITO

App. Bologna 3 marzo 2022

La Corte di Appello di Bologna, con sentenza del 3 marzo 2022, ha stabilito che nel caso in cui il lavoratore goda di due superminimi - uno espressamente qualificato come assorbibile e l'altro attribuito di fatto, senza alcuna particolare convenzione tra le parti - entrambi risultano assorbibili dai miglioramenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva, fatta salva l'eventuale prova - in virtù dei principi generali incombente sul lavoratore - della sussistenza di un particolare titolo di merito che valga a mantenere la seconda delle predette eccedenze retributive, escludendone così un suo assorbimento.

SUPERMINIMO ASSORBIBILE E DIFETTO DI UNA SPECIFICA CONVEZIONE TRA LE PARTI

App. Bologna 27 luglio 2021

La Corte di Appello di Bologna, con sentenza del 27 luglio 2021, ha stabilito che pur nel difetto di una specifica convenzione tra le parti, il superminimo costantemente qualificato in busta-paga come assorbibile vale a renderlo tale ai sensi della specifica normativa di cui al CCNL del settore commerciale, secondo cui - per l'ipotesi di aumenti tabellari - il superminimo può essere assorbito "solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione".

Speciale Coronavirus

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE PROROGATA AL 31 LUGLIO 2022

Comunicazione Inail 26 maggio 2022

L'Inail, con avviso pubblicato sul proprio sito internet in data 26 maggio 2022, rende nota la proroga al 31 luglio dei termini delle disposizioni inerenti alla Sorveglianza sanitaria eccezionale. Pertanto, i datori di lavoro pubblici e privati interessati dalla predetta norma possono nuovamente fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell'Inail tramite l'apposito servizio online.

Trasporto

NOVE ASSOLUZIONI IN APPELLO PER PICCHETTI NELLA LOGISTICA

(Newsletter TrasportoEuropa 30/05/2022)

Il 19 marzo del 2015, il sindacato di base SiCobas organizzò un picchetto davanti alla piattaforma logistica Dhl di Settala. Dopo quell'evento, la multinazionale denunciò alcuni dei partecipanti per violenza privata e venticinque di loro vennero processati in primo grado. Questo processo terminò con nove condanne con pene variabili tra un anno e otto mesi e due anni e sei mesi. I condannati presentarono ricorso in Appello e il 25 maggio 2022 è arrivata per tutti loro l'assoluzione dalla Corte di Milano. In attesa delle motivazioni di questa sentenza, l'avvocato Eugenio Losco, che ha difeso gli imputati, spiega di avere sostenuto la tesi - evidentemente accolta dai giudici - secondo cui non basta un semplice picchetto per giustificare una condanna di violenza privata, secondo l'art. 610 del Codice penale, perché in questo caso mancava uno dei requisiti fondamentali del reato, ossia la violenza o la minaccia. Ciò a condizione che il picchetto rientri in un'azione annunciata sindacalmente, cosa che era avvenuta in quella situazione. "Ci sono centinaia di denunce per picchetti nella logistica basate proprio sull'art. 610 e la giurisprudenza mostra atteggiamenti molto diversi nei vari casi. Perciò ritengo questa sentenza di assoluzione molto importante", dichiara l'avvocato Losco.

wilegal.it