



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 8 ottobre 2024

APPROFONDIMENTI

[Il Rls ha diritto di critica sindacale](#)
di **Giulia Ponzo**

NEWS DEL GIORNO

[Sanzioni per ravvedimento: le istruzioni Inps sul nuovo regime](#)
di **Redazione**

NEWS DEL GIORNO

[Patente a crediti: le prime Faq INL](#)
di **Redazione**

NEWS DEL GIORNO

[Agenzia delle entrate: delega unica intermediari per utilizzare i servizi on line](#)
di **Redazione**

NEWS DEL GIORNO

[Accordi aziendali: legittimità delle clausole che escludono voci salariali](#)
di **Redazione**

APPROFONDIMENTI

Il Rls ha diritto di critica sindacale

di **Giulia Ponzo**

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23850 del 5 settembre 2024, ha confermato la sentenza impugnata che aveva ritenuto illegittima la sanzione disciplinare irrogata a un Responsabile per la sicurezza dei lavoratori, in relazione ad alcune dichiarazioni da questi rese su un portale di un quotidiano *online* nei confronti del datore di lavoro (in materia di infortuni sul lavoro), ritenute dalla Corte d'Appello non violative dei limiti di continenza, riconducibili al diritto di critica sindacale e, quindi, non sanzionabili.

I giudici di legittimità, respingendo il motivo spiegato dalla datrice di lavoro, hanno statuito **non solo che la figura del Rls rientra tra i soggetti tutelati al pari dei lavoratori sindacalisti, poiché portatori di interessi collettivi, ma, in ogni caso, che le dichiarazioni di sostegno in favore di altri lavoratori, se pure con valenza politico-sindacale, sono manifestazione del più ampio diritto di esprimere il proprio pensiero.**

I lavoratori rappresentanti sindacali, pur essendo assoggettati come gli altri dipendenti al vincolo di subordinazione, nell'esercizio dell'attività sindacalista si pongono eccezionalmente su un piano paritetico con il datore di lavoro. **Tale diritto, infatti, costituzionalmente riconosciuto dall'articolo 39, Costituzione, ricomprende anche il diritto di critica nei confronti del datore di lavoro e del più ampio diritto di esprimere il proprio pensiero, di cui all'articolo 21, Costituzione.** Tale esercizio, derivante da un interesse collettivo di cui è portatore, può anche esplicarsi con espressioni soggettivamente non gradite dalla controparte, nel caso di specie dal datore di lavoro, poiché nascenti da opinioni e posizioni evidentemente discordanti e frutto di una personale interpretazione dei fatti, che non può essere oggetto di una contestazione disciplinare, stante l'intrinseca "dialettica sindacale".

Tuttavia, ricorda la Corte di Cassazione, anche **il diritto di critica legato all'esercizio dell'attività sindacale è soggetto a dei limiti, in particolare alla correttezza formale finalizzata a tutelare la persona umana, di cui all'articolo 2, Costituzione.** Pertanto, le dichiarazioni, anche se rese da un Rls, non possono configurarsi quali affermazioni denigratorie nei confronti del datore di lavoro o dei propri superiori, poiché tale ipotesi sconfinerebbero dall'attività propria del ruolo di Rls e, quindi, ne determinerebbero, quale conseguenza, una sanzione disciplinare. È, quindi, necessario che le affermazioni rese siano non solo veritiere, ma altresì formalmente adeguate. La stessa Corte di Cassazione, con la pronuncia n. 35922/2023, ha, ad esempio, ritenuto sanzionabile, e quindi non espressione del diritto di critica sindacale, le dichiarazioni, definite di "*sgradevole volgarità*", rilasciate da un sindacalista, prive di finalità divulgativa e finalizzate unicamente a ledere il decoro e la reputazione dell'azienda.



Ciò che, quindi, rileva ai fini della valutazione del legittimo esercizio del diritto di critica sindacale, rimessa all'apprezzamento dei giudici di merito, è che:

1. l'esercizio del diritto di critica sia attuato da lavoratori sindacalisti o tutelati come tali, tra cui Rls;
2. le affermazioni rese ineriscano al ruolo ricoperto;
3. siano rispettati i limiti di correttezza formale e, quindi, le dichiarazioni siano pertinenti e continenti rispetto al diritto costituzionalmente riconosciuto, oltre che veritiere.

Qualora ricorrano gli elementi di cui sopra, quindi, la contestazione dell'autorità propria del datore di lavoro e la sua supremazia, che caratterizzano il rapporto di lavoro, non può essere sanzionata disciplinarmente, poiché espressione di un diritto garantito dalla Costituzione; si pongono, infatti, due diritti contrapposti, che, in un'ottica di bilanciamento, devono necessariamente propendere per quello costituzionalmente garantito.

La conclusione cui sono approdati i giudici di legittimità, ossia il riconoscimento del Rsl tra i soggetti tutelati come i lavoratori sindacalisti, muove dall'assunto per cui anche il responsabile è eletto dai lavoratori ed è, quindi, un portavoce di interessi collettivi, sicché il diritto riconosciuto dalla giurisprudenza al rappresentante sindacale dei dipendenti di porsi, come detto, su un piano paritetico con il datore di lavoro nell'esercizio del proprio ruolo, è quindi esteso anche agli Rsl.

L'attività del responsabile, quindi, non può essere subordinata alla volontà del datore di lavoro.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più

Sanzioni per ravvedimento: le istruzioni Inps sul nuovo regime

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare n. 90 del 4 ottobre 2024](#), ha fornito indicazioni in merito alle modificazioni del regime sanzionatorio per omissione o evasione contributiva di cui all'articolo 116, commi 8, 9, 10 e 15, L. 388/2000, introdotte dall'articolo 30, D.L. 19/2024, a decorrere dal 1° settembre 2024, offrendo precisazioni in merito alla sua applicazione in relazione a ciascuna fattispecie.

La circolare offre, inoltre, indicazioni in merito alle attività di *compliance* e di accertamento d'ufficio introdotte dal medesimo articolo 30, commi 5-9 e 10-14, D.L. 19/2024.



PF Percorso Formativo

Percorso formativo in abbonamento per
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione** >>

Patente a crediti: le prime Faq INL

di Redazione

L'INL, in data 4 ottobre 2024, ha pubblicato le prime [Faq](#) sulla patente a crediti nei cantieri.

Viene chiarito che:

1. la presenza in cantiere di imprese e lavoratori autonomi deve essere sempre preceduta dall'invio della autocertificazione/dichiarazione sostitutiva o dalla richiesta della patente tramite portale, tenendo presente che a partire dal 1° novembre l'operatività in cantiere sarà ammessa esclusivamente per le imprese ed i lavoratori autonomi che abbiano fatto richiesta della patente tramite portale;
2. il Legislatore esclude dall'ambito applicativo della patente a crediti le imprese in possesso dell'attestazione di qualificazione Soa, in classifica pari o superiore alla III, a prescindere dalla categoria di appartenenza;
3. il rilascio della patente è soggetto al possesso, da parte del legale rappresentante o del lavoratore autonomo, dei requisiti indicati dall'articolo 27, comma 1, D.Lgs. 81/2008. Pertanto, qualora un'azienda abbia diverse unità produttive e quindi, eventualmente, siano individuabili diversi datori di lavoro, il possesso dei requisiti si deve intendere riferito all'intera azienda e, quindi, tutti i datori di lavoro dovranno aver nominato i Rspp e redatto i relativi DVR;
4. l'autocertificazione, per essere veritiera, deve tenere conto della normativa vigente alla data di presentazione della stessa, pertanto, in assenza del nuovo accordo Stato-Regioni, non potrà riguardare adempimenti che non è possibile ritenere obbligatori.



LavoroPratico

La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**

per lo **Studio del Consulente del Lavoro**

[scopri di più >](#)



Agenzia delle entrate: delega unica intermediari per utilizzare i servizi on line

di Redazione

L'Agenzia delle entrate, con [provvedimento n. 375356 del 2 ottobre 2024](#), ha comunicato di aver reso disponibile una delega unica agli intermediari per l'utilizzo dei servizi *on line* dell'Agenzia delle entrate e dell'Agenzia delle entrate-Riscossione.

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**



Accordi aziendali: legittimità delle clausole che escludono voci salariali

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 18 luglio 2024, n. 19848, ha ritenuto che le clausole della contrattazione collettiva che escludono voci salariali, mai ricevute prima, per dipendenti in formazione professionale al momento della stipula dei relativi accordi collettivi, sono legittime, poiché tali elementi retributivi non facevano parte della retribuzione erogata, anche a seguito della trasformazione del contratto. Pertanto, non sussiste alcun diritto o livello retributivo da conservare per tali dipendenti.

Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più