

## Norme & Tributi

### Lavoro



**NT+LAVORO**  
Nuovo regime forfettario, doppio binario fiscale e contributivo  
Oltre a innalzare a 85 mila euro la soglia di ricavi e compensi che consente di

applicare l'imposta del 15%, il Ddl di Bilancio 2023 prevede la immediata cessazione del regime agevolato ove sia superata la soglia dei ricavi e dei compensi di 100mila euro. La modifica

non sembra incidere però sulla cessazione del regime contributivo.  
Di Antonio Carlo Scacco  
La versione integrale dell'articolo su: [ntpluslavoro.ilsole24ore.com](https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com)

# Licenziamento ritorsivo, sì alle registrazioni legittime

## Contenzioso

La Cassazione ammette l'uso come prova di conversazioni tra colleghi

Il lavoratore deve dimostrare che la ritorsione sia l'unico motivo fondante del recesso

Pagina a cura di  
Valentina Pomares

Per provare la natura ritorsiva del licenziamento, il lavoratore può portare in giudizio anche registrazioni di conversazioni avvenute tra colleghi. È il principio stabilito dalla Cassazione nella sentenza 28398 del 29 settembre 2022 (si veda NT+ Diritto del 13 e 14 ottobre 2022).

Ha carattere ritorsivo il licenziamento motivato da un'ingiusta e arbitraria reazione del datore di lavoro, essenzialmente di natura vendicativa, a un comportamento legittimo del lavoratore e inerente a diritti a lui derivanti dal rapporto di lavoro stesso. Solo quando tale motivo ritorsivo sia stato l'unico a determinare il licenziamento quest'ultimo deve considerarsi nullo, con diritto del lavoratore a essere reintegrato in azienda e al pagamento di tutte le mensilità, dalla data del licenziamento alla data della reintegrazione.

L'onere della prova del carattere ritorsivo del licenziamento è alquanto complesso e grava sul lavoratore, che può assolverlo con la dimostrazione di elementi specifici tali da far ritenere, con sufficiente cer-

tezza, l'intento di rappresaglia, dovendo tale intento aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro.

Pertanto, nelle controversie in cui sia fatta valere la ritorsione come motivazione del provvedimento espulsivo, il datore di lavoro dovrà necessariamente provare la giusta causa o il giustificato motivo di licenziamento addotto, solo nel caso in cui tale prova non sia raggiunta, il giudice potrà valutare i fatti allegati dal lavoratore per dimostrare la rappresaglia.

Si assiste invece a una inversione dell'onere probatorio nel caso in cui il lavoratore rivendichi il carattere ritorsivo del licenziamento irrogato in seguito a una segnalazione di whistle blowing. In tale occasione, infatti, sarà il datore di lavoro a dover dimostrare non solo la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo oggettivo posti a fondamento del licenziamento ma anche che quest'ultimo sia fondato su ragioni estranee alla segnalazione. In ogni caso, l'accertamento del motivo illecito deve logicamente seguire l'avvenuta esclusione da parte del giudice del motivo addotto a sostegno del licenziamento.

Proprio a fronte del non agevole onere probatorio in capo al lavoratore, la giurisprudenza ha osservato come questo possa essere assolto mediante presunzioni e registrazioni delle conversazioni ma anche, in alcuni casi, attraverso una valutazione unitaria e globale, da parte del giudice, di tutti gli elementi prodotti in giudizio per escludere la sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo oggettivo.

Nel caso esaminato dalla Cassazione nella sentenza 28398/2022, la lavoratrice era stata licenziata per giusta causa per aver violato alcune

procedure aziendali interne di conservazione dei dati, per provare l'intento ritorsivo del licenziamento subito, aveva prodotto in giudizio le registrazioni di alcune conversazioni avvenute fra colleghi.

Sia il Tribunale di Salerno, sia la Corte d'Appello avevano ritenuto illegittimo il licenziamento intimato, rilevando come gli addebiti contestati alla dipendente non fossero connotati da un carattere di gravità tale da giustificare la sanzione espulsiva. È stata invece esclusa la natura ritorsiva del licenziamento per mancanza di prove a sostegno, dato che le registrazioni prodotte dalla lavoratrice - secondo i giudici di merito - non potevano essere considerate idonee a costituire fonte di prova, in quanto «abusiva e illegittimamente captate e registrate».

La Cassazione ha invece accolto il ricorso incidentale della lavoratrice sulla natura ritorsiva del licenziamento, constatando come l'errore dei giudici fosse stato proprio quello di non indagare a fondo sulla ricorrenza dei requisiti per registrare in maniera legittima le conversazioni tra presenti, cosa che avrebbero dovuto fare, specialmente considerando quanto sia difficile in queste situazioni la prova dell'intento ritorsivo del datore di lavoro. Per dimostrare la ritorsività del licenziamento, la lavoratrice poteva legittimamente produrre in giudizio l'audio della conversazione con i colleghi, anche se registrata senza l'autorizzazione dei presenti. È l'articolo 24 del Codice della privacy, applicabile al caso specifico e richiamato dalla Corte, infatti, che permette di prescindere dal consenso dell'interessato, quando il trattamento dei dati personali sia necessario per far valere un diritto in sede giudiziale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Le pronunce

La ritorsione deve essere la causa determinante Per accogliere la domanda di accertamento della nullità del licenziamento, in quanto fondato su motivo illecito, occorre che l'intento ritorsivo datoriale, il cui onere è a carico del lavoratore, abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso, dovendosi escludere la necessità di procedere a un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni che hanno causato il recesso, ossia quelle riconducibili a una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento. Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 26395 del 7 settembre 2022

Inesistenza di una diversa motivazione Nel licenziamento ritorsivo, che si risolve in un'ingiusta e arbitraria reazione del datore - essenzialmente, quindi, di natura vendicativa - a un comportamento legittimo del lavoratore e inerente a diritti a lui derivanti dal rapporto di lavoro o a questo comunque connessi, l'onere della prova della sussistenza di un motivo di ritorsione e del suo carattere determinante la volontà negoziale, grava sul lavoratore che lo deduce in giudizio. Trattandosi di una prova spesso difficile da fornire, il lavoratore può giovare anche di presunzioni tra le quali, non secondaria, la dimostrazione della inesistenza

del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole. Tribunale di Bergamo, sezione lavoro, sentenza 484 del 15 settembre 2022

Onere della prova a carico del lavoratore Per affermare il carattere ritorsivo e, quindi, la nullità del provvedimento espulsivo, in quanto fondato su un motivo illecito, occorre specificamente dimostrare, con onere a carico del lavoratore, che l'intento discriminatorio e di rappresaglia per l'attività svolta abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro. Dal punto di vista probatorio l'onere ricade sul lavoratore e può essere assolto anche mediante presunzioni, con la dimostrazione di elementi specifici, tali da far ritenere con sufficiente certezza il motivo ritorsivo. Cassazione civile, sezione lavoro, ordinanza 21465 del 6 luglio 2022

Giudizio basato su più elementi Pur essendo onerato il lavoratore di provare il carattere ritorsivo del licenziamento, il giudice di merito può valorizzare a tal fine tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati, per escludere il giustificato motivo oggettivo, nel caso in cui questi elementi, da soli o in concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso. Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, sentenza del 15 novembre 2021

## Raccolta audio nei limiti dettati da privacy e Codice penale

### Il perimetro

L'impiego sempre più frenetico di smartphone e strumenti tecnologici ha portato la giurisprudenza a doversi pronunciare sulla possibilità di utilizzo in giudizio di strumenti di prova alternativi a quelli "classici" come, ad esempio, le registrazioni fonografiche di conversazioni tra colleghi.

L'orientamento giurisprudenziale più recente sembra consolidato nel ritenere che queste ultime siano ammissibili, a patto però che siano rispettati i limiti e le condizioni specificamente individuate anche dalla normativa in materia di privacy.

In effetti, anche a fronte di un sempre più complesso impianto normativo di tutela del trattamento dei dati personali, non sarebbe corretto dire che il lavoratore abbia la possibilità di produrre liberamente in giudizio, a fini probatori, qualsiasi registrazione effettuata durante una conversazione avvenuta tra colleghi. Sta al giudice, caso per caso, valutare la legittimità di queste ultime.

Inoltre, si deve anche tenere in considerazione la normativa (anche di natura penale) sulla tutela del segreto aziendale e industriale, finalizzata a evitare l'ingiustificata divulgazione di informazioni segrete o riservate di pertinenza del datore di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il testo integrale dell'articolo [ntpluslavoro.ilsole24ore.com](https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com)

## Aziende & Territorio

a cura di PUBLIMEDIAGROUP.IT

# Le imprese che crescono, innovano e trainano l'economia

**Soluzioni mirate che rispondono alle esigenze di mercati in costante trasformazione e di settori che evolvono rapidamente.** "Made in Italy" non identifica semplicemente le produzioni italiane, ma contraddistingue un preciso orientamento dell'imprenditoria: la capacità delle aziende di crescere, di sviluppare soluzioni all'avanguardia, di operare secondo logiche di qualità e di essere competitive a livello internazionale. Dalle soluzioni per la cartotecnica all'innovazione per il settore pavimenti, fino ai servizi dedicati alla certificazione degli impianti tecnologici, il trend delle imprese italiane è l'eccellenza. Creatività, strategie lungimiranti, investimenti mirati e alta specializzazione, le carte vincenti delle aziende più smart



Uno dei mezzi della Epaper

## Epaper alleata dell'ambiente: piede sull'acceleratore per superare la plastica

Epaper è una azienda nata dall'idea di specialisti del mondo dell'imballaggio e della comunicazione, con il sostegno di un team giovane e ambizioso che crede fermamente nel progetto. Svolge la sua attività nel completo rispetto dell'ambiente, tema che non può e non deve più passare in secondo piano, grazie alla vendita di materiali ecosostenibili e compostabili, quali carta e cartone destinati a molteplici settori: dal packaging di lusso, all'editoria per finire con la preponderante industria alimentare. In quest'ultimo segmento in particolare, grazie alle recenti innovazioni di prodotto, sono stati sviluppati materiali resistenti all'umidità e al grasso che permettono di evitare processi di plastificazione. Epaper inoltre è un chiaro esempio di eco-

nomia circolare, la materia prima viene personalizzata secondo le esigenze dei clienti, grazie ad un centro taglio versione 4.0, tutti gli scarti generati nell'attività di trasformazione vengono recuperati e consegnati alle cartiere per nuove produzioni. Coerentemente con i propri obiettivi l'azienda è in possesso delle certificazioni FSC/PEFC che attestano l'approvvigionamento attraverso una gestione forestale responsabile e della più innovativa ISO 22000 per la trasformazione di materiali destinati al contatto diretto con gli alimenti. L'attività aziendale si rivolge sia al mercato domestico che estero, quest'ultimo è cresciuto negli anni grazie specialmente ai paesi emergenti e oggi rappresenta circa il 50% del fatturato. Info: [www.epaperitalia.it](https://www.epaperitalia.it)

## Transpack acquisisce il ramo pavimenti Uniflair

Transpack Group Service S.p.A., proprietaria del brand "Nesite", ha acquisito il ramo d'azienda di Uniflair S.p.A. dedicato alla progettazione, produzione e commercializzazione di sistemi di pavimento sopraelevato. Due realtà storiche del settore di questo prodotto, nato oltre 50 anni fa come soluzione progettuale per spazi flessibili dedicati principalmente a locali tecnici e data center.

Il brand Nesite oggi è di proprietà esclusiva di Transpack Group Service S.p.A., azienda parte del Gruppo Transpack, operatore leader nel settore dell'imballaggio industriale e della logistica integrata che si posiziona in un segmento medio-alto del proprio mercato, con un'elevata attenzione alla qualità e al servizio del cliente. Il progetto di acquisizione vede quindi il coinvolgimento di due soggetti industriali che condividono le stesse origini e lo stesso territorio, ma che nel tempo hanno avuto percorsi aziendali diversi all'interno dello stesso settore, occupando entrambi un posizionamen-



Pavimento sopraelevato Nesite per il Museo Louvre, Abu Dhabi

to rilevante nel mercato italiano e internazionale. Nella strategia di Uniflair, parte del Gruppo Schneider Electric, il pavimento sopraelevato dedicato ai Data Center ha rappresentato finora il principale canale di sbocco di questo prodotto in quanto complementare ad altre soluzioni e prodotti della gamma del Gruppo dedicati ai Data Center. La storia di Nesite, invece, è stata caratterizzata da un processo di trasformazione di soluzioni tecniche che si trasformano in prodotti ad alto valore estetico, capaci di inserirsi, arricchendoli, in progetti architettonici di pregio. Tale approccio ha consentito all'azienda di collaborare nel tempo alla realizzazione di progetti

prestigiosi come il Louvre ad Abu Dhabi di Jean Nouvel, la Nuvola di Fokas, nonché ad alcune grandi opere come WPP, Gioia 22, la linea Metro Blu a Milano, la Metro C di Roma e di recente il Tecnopolo a Bologna. Con questa operazione Transpack Group Service S.p.A., avrà quindi la possibilità di potenziare



Pavimento sopraelevato radiante

il proprio posizionamento nel settore dei Data Center, nel quale Nesite ha, in questo momento, una presenza meno focalizzata ma ove mira a divenire punto di riferimento. Il nuovo piano industriale consente a Transpack Group Service S.p.A. di inglobare le tecnologie e le competenze di Uniflair, raddoppiando la capacità produttiva e perseguendo importanti obiettivi di crescita evitando impatti negativi in termini di continuità occupazionale e operativa. Per questo motivo, questa operazione è di fatto un bellissimo progetto che coinvolge il territorio al fine di preservare e tutelare un'eccellenza del settore costruita nel tempo e riconosciuta a livello internazionale. Info: [www.nesite.com](https://www.nesite.com)

*Due realtà industriali per un progetto unico e ambizioso*

L'acquisizione vede il coinvolgimento di due soggetti industriali che condividono le stesse origini e lo stesso territorio

INFORMAZIONE PROMOZIONALE

**CTE Certificazioni Srl**  
**VERIFICHE TECNICHE**  
Verifiche D.P.R. 462/01 e s.m.i.

Ponte San Niccolò (PD)  
Viale Del Lavoro 14  
Tel. 049 635551  
[www.cte-certificazioni.com](https://www.cte-certificazioni.com)  
[info@cte-certificazioni.com](mailto:info@cte-certificazioni.com)

[www.cte-certificazioni.com](https://www.cte-certificazioni.com)

## CTE Certificazioni per la sicurezza di aziende e impianti tecnologici

Per alcuni il termine "sicurezza" indica un'idea immateriale, per altri rappresenta una nicchia di mercato, per altri ancora un obbligo da rispettare. Per CTE Certificazioni, azienda della provincia di Padova attiva in tutta Italia, sicurezza ha sempre avuto un unico significato: proteggere i clienti, giorno dopo giorno, liberandoli da preoccupazioni e obblighi di legge per dedicarsi alla propria attività serenamente. Fondata da Enzo Deotto in collaborazione con l'Ing. Leopoldo Gazzabin e l'Ing. Claudio Vidali, CTE Certificazioni è Organismo Abilitato dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy di Tipo "A" e accreditato Accredia ISP 161E relativamente alle verifiche periodiche e straordinarie previste sugli impianti dal

DPR 462/01, obbligatorie per legge per tutte le attività produttive afferenti alle aree dei dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche, degli impianti elettrici di messa a terra alimentati con tensione fino a 1000 Volts, degli impianti elettrici di messa a terra alimentati con tensione oltre 1000 Volts e degli impianti elettrici collocati in luoghi con pericolo di esplosione. La filosofia dell'azienda è che le verifiche sono sì un obbligo, ma non devono mai essere un peso per i clienti, che possono sempre contare sull'esperienza e sulla professionalità di CTE per ogni esigenza in merito alla messa in sicurezza dei propri impianti. Info: Viale del Lavoro 14, 35020 Ponte San Niccolò (PD) - 049635551 [www.cte-certificazioni.com](https://www.cte-certificazioni.com)