**CIRCOLARE N. 23/2016**

 **[Ottobre 2016]**

**CONTROLLI A DISTANZA: E-MAIL, UTILIZZO INTERNET, BADGE E APP PER LA RILEVAZIONE DELLE PRESENZE**

**(Garante Privacy, Newsletter n. 419 del 15.09.2016 - Corte di Cassazione, sentenza n. 9904 del 13.05.2016)**

|  |
| --- |
| viewmagIl Garante per la Privacy è recentemente intervenuto ribadendo che verifiche indiscriminate sulla posta elettronica e sulla navigazione web del personale sono in contrasto con il Codice della privacy e con lo Statuto dei lavoratori. Nel provvedimento, il Garante ha rimarcato che si devono privilegiare misure graduali che rendano assolutamente residuali i controlli più invasivi, legittimati solo in caso di individuazione di specifiche anomalie, come la rilevata presenza di virus. In ogni caso, si devono inizialmente adottare misure meno limitative per i diritti dei lavoratori e, comunque, deve essere fornito agli utilizzatori un'idonea informativa privacy, non potendosi ritenere sufficiente una mera comunicazione del regolamento aziendale relativo al corretto utilizzo degli strumenti elettronici, violando così il principio di liceità alla base del trattamento dei dati personali.  L'Autorità ha infine dichiarato illecito il trattamento dei dati personali così raccolti e ne ha vietato l'utilizzo. |

In relazione ai **sistemi di rilevazione delle presenze** non può non essere menzionata la recente sentenza della Corte di Cassazione nella quale viene confermato che un'apparecchiatura predisposta dal datore di lavoro ("**badge**" idoneo a controllare l'ingresso e l'uscita del dipendente, ma anche le pause ed i permessi, ed a comparare nell'immediatezza i dati di tutti i dipendenti) ove sia utilizzabile anche in funzione di controllo a distanza del rispetto dell'orario di lavoro e della correttezza dell'esecuzione della prestazione... è illegittima, ai sensi dell’ art. 4 della L. 300/1970, se non concordata con le rappresentanze sindacali, ovvero autorizzata dalla Direzione Territoriale del Lavoro, dovendosi escludere che l'esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti possa assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore.

Viceversa, il Garante ha autorizzato l’ utilizzo di una App per la rilevazione delle presenze seppur nel rispetto di determinate e stringenti vincoli: volontarietà da parte del lavoratore nell’ utilizzo dell’ applicazione in alternativa al badge, il sistema potrà conservare, oltre a data e orario della "timbratura" virtuale, il solo dato relativo alla sede di lavoro cancellando il dato relativo alla posizione del lavoratore e sullo schermo del  telefonino dovrà essere sempre ben visibile un'icona indicante che la funzione di localizzazione è attiva.

Inoltre, l'applicazione dovrà poi essere configurata in modo tale da impedire il trattamento, anche accidentale, di altri dati contenuti nel dispositivo di proprietà del lavoratore (ad esempio, dati relativi al traffico telefonico, agli sms, alla posta elettronica, alla navigazione in Internet o altre informazioni presenti sul dispositivo).

Infine, il datore di lavoro dovrà adottare tutte le misure di sicurezza previste dalla normativa per preservare l'integrità dei dati e l'accesso a persone non autorizzate

**DIMISSIONI ON LINE**

**(Ministero del Lavoro, Sito Internet)**

Il Ministero del Lavoro è intervenuto precisando che, a seguito dell’indisponibilità temporanea del sistema dovuta a ragioni di natura tecnica, al fine di adempiere all’obbligo di legge riguardante la comunicazione delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il lavoratore dovrà compilare e apposito modello e trasmetterlo utilizzando una delle seguenti modalità operative:

* recandosi presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente;
* recandosi presso i soggetti abilitati (patronati, organizzazioni sindacali, commissioni di certificazione, enti bilaterali ed a breve anche ai Consulenti Del Lavoro);
* autonomamente dalla propria casella di posta elettronica all’ indirizzo sdv@lavoro.gov..it allegando al modello in formato pdf anche la copia di un proprio documento di riconoscimento.

Saranno considerate valide le comunicazioni, effettuate tramite le sopraccitate modalità per eventi avvenuti a partire dallo scorso 3 ottobre.

**PERMESSI LEGGE 104 PER IL CONVIVENTE MORE UXORIO**

**(Corte Costituzionale, sentenza n. 213 del 23.09.2016)**

|  |
| --- |
| viewmagLa Corte Costituzionale ha dichiarato l’ illegittimità costituzionale della L. 104/1992 nella parte in cui non estende al convivente more uxorio il diritto di fruire del permesso mensile retribuito per l’ assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità.  |

**INFORTUNI SUL LAVORO**

**(INAIL, Circolare n. 10 del 21.03.2016)**

A seguito dell’ entrata in funzione del SINP, che avverrà il prossimo 12 ottobre 2016, scatta l’obbligo, previsto dal D. Lgs. 81/2008, di comunicare in via telematica all’INAIL e all’IPSEMA, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l’assenza dal lavoro di almeno un giorno.

Tale obbligo però, così come previsto dal T.U. Sicurezza, non sorgerà immediatamente ma dal prossimo 12 aprile 2017 (nei sei mesi successivi).

La violazione del suddetto obbligo sarà punita con la sanzione amministrativa da un minimo di €. 548,00 ad un massimo di €. 1.972,80 per ciascuna comunicazione omessa.

Nulla cambia in merito agli infortuni che comportino l’assenza dal lavoro di almeno tre giorni i quali dovranno continuare ad essere denunciati seguendo le modalità attualmente in vigore.

**INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI**

**(Corte di Cassazione, sentenze nn. 25780 del 22.12.2015, 2209 del 04.02.2016, 2653 del 10.02.2016, 4212 del 03.03.2016 e 4430 del 07.03.2016)**

Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

* quando il lavoratore denuncia la illegittimità dell'esercizio dello ius variandi a causa di demansionamento o dequalificazione, ha l'onere di allegare gli elementi di fatto significativi circa l'inesatto adempimento dell'obbligo di adibizione a mansioni corrispondenti alla categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte; al datore di lavoro incombe invece l'onere di provare l'esatto adempimento del suo obbligo, o attraverso la prova della mancanza in concreto di qualsiasi dequalificazione o demansionamento, ovvero attraverso la prova che l'una o l'altro siano state giustificate dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali o disciplinari ovvero, in base al principio generale di cui all’ art. 1218 c.c., comunque da una impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.
* Il datore di lavoro è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte dei dipendenti. Di conseguenza, ai fini dell'accertamento della responsabilità datoriale per infortunio occorso al lavoratore sul luogo di lavoro, mentre incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro elemento, grava sul datore di lavoro - una volta che il lavoratore abbia provato le predette circostanze - l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo.
* In riferimento a prestazioni di carattere intellettuale, che non richiedono alcuna organizzazione imprenditoriale né postulano un'assunzione di rischio a carico del lavoratore, il criterio fondamentale per l'accertamento della natura (autonoma o subordinata) del rapporto di lavoro è costituito dall'esistenza di un potere direttivo del datore di lavoro che, pur nei limiti imposti dalla connotazione professionale della prestazione lavorativa, abbia un'ampiezza di estrinsecazione tale da consentirgli di disporre, in maniera piena, della stessa nell'ambito delle esigenze proprie della sua organizzazione produttiva.

La qualificazione del rapporto di lavoro, operata dalle parti, come contratto di collaborazione coordinata e continuativa non assume rilievo dirimente in presenza di elementi fattuali - quali la previsione di un compenso fisso, di un orario di lavoro stabile e continuativo, il carattere delle mansioni, nonché il collegamento tecnico organizzativo e produttivo tra la prestazione svolta e le esigenze aziendali - che costituiscono indici rivelatori della natura subordinata del rapporto stesso, anche se svolto per un arco temporale esiguo.

* Rientrano tra le somme che vanno escluse dalla retribuzione imponibile, in quanto corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, non solo quelle conseguite con un apposito accordo per la erogazione dell'incentivazione anteriore alla risoluzione del rapporto, ma tutte le somme che risultino erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro ai fini di incentivare l'esodo, potendo risultare ciò sia da una indicazione in tal senso nell' atto unilaterale di liquidazione delle spettanze finali, sia da elementi presuntivi.
* Il danno non patrimoniale da lesione della salute costituisce una categoria ampia ed omnicomprensiva, nella cui liquidazione il giudice deve tenere conto di tutti i pregiudizi concretamente patiti dalla vittima, ma senza duplicare il risarcimento attraverso l'attribuzione di nomi diversi a pregiudizi identici.

**COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.**

L’ Istat ha reso noto i coefficienti di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 16 agosto 2016 al 14 settembre 2016.

Il coefficiente è pari a 1,220234%.

**Restiamo a disposizione e cogliamo l’ occasione per porgere Cordiali Saluti**

### Sassuolo, li 13.10.2016

All’ interno del sito internet [www.st-erre.it](http://www.st-erre.it) è disponibile l’ archivio delle ns. circolari.