



di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

CIRCOLARE N. 9/2018

[Marzo 2018]

IMPIANTI AUDIOVISIVI E STRUMENTI DI CONTROLLO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare n. 5 del 19.02.2018)

L' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito indicazioni operative sull' installazione e sull' utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970 a seguito delle modifiche introdotte dal Jobs Act.

Istruttoria delle istanze presentate. In fase istruttoria e, successivamente, approvativa le eventuali condizioni poste all'utilizzo delle varie strumentazioni utilizzate devono essere necessariamente correlate alla specifica finalità individuata nell'istanza senza ulteriori limitazioni di carattere tecnico.

L'eventuale ripresa dei lavoratori dovrebbe avvenire in via incidentale ed occasionale ma nulla impedisce, se sussistono specifiche ragioni giustificatrici (es: "sicurezza del lavoro"), di inquadrare direttamente l'operatore, senza introdurre condizioni quali, per esempio, "l'angolo di ripresa" oppure "l'oscuramento del volto del lavoratore".

Parimenti, sempre in tema di videosorveglianza, non appare fondamentale specificare il posizionamento predeterminato e l'esatto numero delle telecamere da installare fermo restando, comunque, che le riprese effettuate devono necessariamente essere coerenti e strettamente connesse con le ragioni legittimanti il controllo.

Infine, viene precisato che l' autorizzazione è rilasciata sulla base delle ragioni dichiarate in sede di richiesta con la conseguenza che l' attività di controllo sarà legittima solamente in quanto strettamente funzionale alla tutela dell'interesse dichiarato (interesse che non può essere modificato nel corso del tempo).

Tutela del patrimonio aziendale. Tale presupposto necessita di una attenta valutazione in quanto l'ampiezza della nozione di "patrimonio aziendale" rischia di non





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

trovare una adeguata delimitazione e, conseguentemente, non fungere da "idoneo filtro" alla ammissibilità delle richieste di autorizzazione.

In primo luogo, viene chiarito che la problematica non si pone per le richieste che riguardano dispositivi collegati ad impianti di antifurto in quanto tali dispositivi, entrando in funzione soltanto quando in azienda non sono presenti lavoratori, non consentono il loro controllo incidentale.

Diversa invece è l'ipotesi in cui la richiesta di installazione riguardi dispositivi operanti in presenza del personale aziendale, in quanto in tal caso i principi di legittimità e determinatezza del fine perseguito, nonché della sua proporzionalità, correttezza e non eccedenza, impongono una gradualità nell'ampiezza e nella tipologia del monitoraggio, che deve rendere residuali i controlli più invasivi, legittimandoli solo a fronte della rilevazione di specifiche anomalie e, comunque, in assenza di misure meno limitative dei diritti dei lavoratori.

Telecamere. I sistemi di videosorveglianza basati su tecnologie digitali consentono il trasporto dei dati attraverso internet permettendo di registrare, visualizzare e mantenere le informazioni video e audio in qualsiasi punto della rete consentendo di collegare gli impianti all'intranet aziendale o via internet a postazione remota.

A tal proposito, si precisa che, ove sussistano le ragioni giustificatrici del provvedimento, è autorizzabile da postazione remota sia la visione delle immagini "in tempo reale" che registrate.

Tuttavia, l'accesso da postazione remota alle immagini "in tempo reale" deve essere autorizzato solo in casi eccezionali debitamente motivati e deve essere necessariamente tracciato anche tramite apposite funzionalità che consentano la conservazione dei "log di accesso" per un congruo periodo, non inferiore a sei mesi.

Dati biometrici. In continuità interpretativa con il recente orientamento del Garante per la protezione dei dati personali viene precisato che il riconoscimento biometrico, installato sulle macchine con lo scopo di impedire l'utilizzo della macchina a soggetti non autorizzati, necessario per avviare il funzionamento della stessa, può essere considerato uno strumento indispensabile a "...rendere la prestazione lavorativa..." e, pertanto, in questo caso si può prescindere sia dall'accordo con le rappresentanze sindacali sia dall'autorizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro.





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

CONGEDO OBBLIGATORIO NEI CONFRONTI DEI PADRI LAVORATORI

(INPS, Messaggio n. 894/27.02.2018)

La legge di bilancio 2017 ha stabilito che le disposizioni relative al **congedo obbligatorio** per il padre lavoratore dipendente continuino ad applicarsi anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenuti nel corso del biennio 2017-2018.

Per effetto della predetta disposizione, la durata del congedo obbligatorio per il padre è aumentata, per le nascite avvenute nell'anno 2018, a quattro giorni rispetto ai due previsti per il 2017, da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita del figlio ovvero dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale.

E' altresì prevista, per il 2018, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di **congedo facoltativo**, previo accordo con la madre e in sua sostituzione.

Resta inteso che, per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno solare 2017, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a due soli giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2018.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 8816 del 05.04.2017, 10576 del 28.04.2017, 10699 del 03.05.2017, 12714 del 19.05. 2017, 12900 del 23.05.2017 e 13015 del 24.05.2017)



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:





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

- ai fini di determinare l' esistenza di una giusta causa di licenziamento, la tenuità del danno non è da sola sufficiente ad escludere la lesione del vincolo fiduciario e che ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso viene in considerazione non già l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale ma la ripercussione sul rapporto di lavoro di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del dipendente rispetto agli obblighi assunti;
- il licenziamento dell'invalide assunto in base alla normativa sul collocamento obbligatorio segue la generale disciplina normativa e contrattuale sol quando è motivato dalla comuni ipotesi di giusta causa e giustificato motivo, mentre, quando è determinato dall'aggravamento dell'infermità che ha dato luogo al collocamento obbligatorio, è legittimo solo in presenza delle condizioni previste dall' art. 10 della L. 482/1968, ossia la perdita totale della capacità lavorativa o la situazione di pericolo per la salute e l'incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti, accertati dall'apposita commissione medica;
- l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare ed il giudice accertare, così da costituire un requisito di "legittimità intrinseco" al recesso, escludendo così che la tipologia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo possa dirsi giustificata solo in situazioni di crisi d'impresa. E' piuttosto sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, le quali devono essere evidentemente esplicitate come motivazione che giustifica il licenziamento, causalmente determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa;
- nei procedimenti disciplinari, deve ritenersi sospesa la decorrenza del termine contrattuale per tutto il periodo in cui la mancata audizione sia dipesa dal un fatto riferibile al lavoratore, il quale dopo aver chiesto l'audizione, abbia addotto l'impedimento della malattia, frapponendo un impedimento all'adozione del provvedimento entro il termine contrattualmente previsto, impedimento che non può ricadere sul datore di lavoro. Eccepire in tal caso che il provvedimento





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

irrogato sarebbe tardivo perché adottato oltre il termine contrattuale, viola certamente il principio di buona fede e correttezza, tanto da far ritenere verosimilmente dilatorie le richieste di rinvio;

- ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di lavoro autonomo. Infatti, l'elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con assoggettamento del prestatore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro e conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all'attività d'impresa, che l'esistenza del vincolo va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito e che, in relazione alle difficoltà che non di rado si incontrano nella distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato alla luce dei principi fondamentali ora indicati, è legittimo ricorrere a criteri distintivi sussidiari, quali la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale ovvero l'incidenza del rischio economico, l'osservanza di un orario, la forma di retribuzione, la continuità delle prestazioni. In particolare, va ribadito il principio secondo il quale, nel caso in cui la prestazione sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione ovvero, all'opposto, dotata di notevole elevatezza e contenuto intellettuale e creativo, al fine della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare significativo per la qualificazione del rapporto di lavoro, legittimando il ricorso a criteri distintivi sussidiari quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale - anche con riferimento al soggetto tenuto alla fornitura degli strumenti occorrenti - la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore.





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

- in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo il datore di lavoro, nel procedere al riassetto della sua impresa, può ricercare il profitto mediante la riduzione del costo del lavoro o di altri fattori produttivi, fermo il limite che il suo obiettivo non può essere perseguito soltanto con l'abbattimento del costo del lavoro, ossia con il puro e semplice licenziamento di un dipendente non giustificato da un effettivo mutamento dell'organizzazione tecnico-produttiva, ma solo dal fine di sostituirlo con un altro meno retribuito, ancorché addetto alle medesime mansioni. Ne consegue che, in caso di riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro non è tenuto a dimostrare l'esistenza di sfavorevoli situazioni di mercato, trattandosi di necessità non richiesta dalla L. 604/1966. Diversamente, si dovrebbe ammettere la legittimità del licenziamento soltanto ove esso tenda ad evitare perdite di esercizio (e quindi, in prospettiva, a prevenire il rischio di fallimento dell'impresa) e non anche a migliorarne la produttività.

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 08.03.2018)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%. Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.01.2018 al 14.02.2018. Il coefficiente è pari a 0,421736%.

Restiamo a disposizione e cogliamo l' occasione per porgere Cordiali Saluti

IN FEDE

Sassuolo, li 15.03.2018

All' interno del sito internet www.st-erre.it è disponibile l' archivio delle ns. circolari.

