

AREA LABOUR



NORMATIVA

Ispettorato Nazionale del Lavoro: installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi

GIURISPRUDENZA

Cassazione: accordo aziendale, valida la disdetta orale

Cassazione: ius postulandi e costituzione in giudizio validi anche se la procura alle liti è materialmente non congiunta all'atto

Cassazione: telelavoro, il tribunale competente è quello del luogo in cui ha domicilio il telelavoratore

Cassazione: indennità sostitutiva della reintegra è diritto quesito immodificabile da eventi successivi

Cassazione: risarcimento (per perdita di chance) al dirigente se l'azienda non assegna gli obiettivi

INL: INSTALLAZIONE E UTILIZZAZIONE DI IMPIANTI AUDIOVISIVI

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la circolare n. 5 del 19 febbraio 2018, con la quale fornisce indicazioni operative in ordine alle problematiche inerenti l'installazione e l'utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970.

In particolare, l'Ispettorato ha stabilito, rispetto al passato, che l'azienda possa:

inquadrare direttamente l'operatore qualora vi siano ragioni giustificatrici legate alla "sicurezza del lavoro" o al "patrimonio aziendale");

non indicare l'esatta posizione ed il numero delle telecamere da installare;

tracciare l'accesso alle immagini registrate attraverso un "**log di accesso**" per un congruo periodo, non inferiore a 6 mesi. Su questa base, non andrà più previsto l'utilizzo del sistema della "doppia chiave fisica o logica";

non richiedere l'autorizzazione in caso di installazione di telecamere in zone esterne estranee alle pertinenze dell'azienda (es. il suolo pubblico, anche se antistante alle zone di ingresso all'azienda), nelle quali non è prestata attività lavorativa.

attivare il **riconoscimento biometrico**, qualora installato per motivi di sicurezza, senza la richiesta autorizzatoria all'Ispettorato del Lavoro.

Istruttoria delle istanze presentate

L'istruttoria può essere effettuata anche da personale ispettivo ordinario o amministrativo e, solo in casi assolutamente eccezionali comportanti valutazioni tecniche di particolare complessità, anche al personale ispettivo tecnico.

L'oggetto dell'attività valutativa va concentrata sulla effettiva sussistenza delle ragioni legittimanti l'adozione del provvedimento, tenendo presente in particolare la specifica finalità per la quale viene richiesta la singola autorizzazione e cioè le ragioni organizzative e produttive, quelle di sicurezza sul lavoro e quelle di tutela del patrimonio aziendale.

Conseguentemente, le eventuali condizioni poste all'utilizzo delle varie strumentazioni utilizzate devono essere necessariamente correlate alla specifica finalità individuata nell'istanza senza, però, particolari ulteriori limitazioni di carattere tecnico.

L'eventuale ripresa dei lavoratori, di norma, dovrebbe avvenire in via incidentale e con carattere di occasionalità ma nulla impedisce, se sussistono le ragioni giustificatrici del controllo (ad esempio tutela della "sicurezza del lavoro" o del "patrimonio aziendale"), di inquadrare direttamente l'operatore, senza introdurre condizioni quali, per esempio, "l'angolo di ripresa" della telecamera 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 e dichiarate nell'istanza, ragioni la cui effettiva sussistenza va sempre verificata in sede di eventuale accertamento ispettivo. Ciò in quanto lo stato dei luoghi e il posizionamento delle merci o degli impianti produttivi è spesso oggetto di continue modificazioni nel corso del tempo (si pensi ad esempio alla rotazione delle merci nelle strutture della grande distribuzione) e pertanto rendono scarsamente utile una analitica istruttoria basata su planimetrie che nel corso del breve periodo non sono assolutamente rappresentative del contesto lavorativo.

Del resto, un provvedimento autorizzativo basato sulle esibizioni di una documentazione che “fotografa” lo stato dei luoghi in un determinato momento storico rischierebbe di perdere efficacia nel momento stesso in cui tale “stato” venga modificato per varie esigenze, con la conseguente necessità di un aggiornamento periodico dello specifico provvedimento autorizzativo, pur in presenza delle medesime ragioni legittimanti l’installazione degli strumenti di controllo.

Da ultimo, va precisato che il provvedimento autorizzativo viene rilasciato sulla base delle specifiche ragioni dichiarate dall’istante in sede di richiesta. L’attività di controllo, pertanto, è legittima se strettamente funzionale alla tutela dell’interesse dichiarato, interesse che non può essere modificato nel corso del tempo nemmeno se vengano invocate le altre ragioni legittimanti il controllo stesso ma non dichiarate nell’istanza di autorizzazione.

Gli eventuali controlli ispettivi successivi al rilascio del provvedimento autorizzativo, pertanto, dovranno innanzitutto verificare che le modalità di utilizzo degli strumenti di controllo siano assolutamente conformi e coerenti con le finalità dichiarate.

Tutela del patrimonio aziendale

Fra le ragioni giustificatrici del controllo a distanza dei lavoratori l’elemento di novità introdotto dalla più recente normativa è rappresentato dalla tutela del patrimonio aziendale che in precedenza veniva considerato come unico criterio legittimante delle visite personali di controllo.

Tale presupposto necessita però di una attenta valutazione in quanto l’ampiezza della nozione di “patrimonio aziendale” rischia di non trovare una adeguata delimitazione e, conseguentemente, non fungere da “idoneo filtro” alla ammissibilità delle richieste di autorizzazione.

In primo luogo va chiarito che tale problematica non si pone per le richieste che riguardano dispositivi collegati ad impianti di antifurto che tutelano il patrimonio aziendale in quanto tali dispositivi, entrando in funzione soltanto quando in azienda non sono presenti lavoratori, non consentono alcuna forma di controllo incidentale degli stessi e pertanto possono essere autorizzati secondo le modalità di cui alla nota n. 299 del 28 novembre 2017.

Diversa, invece, è l’ipotesi in cui la richiesta di installazione riguardi dispositivi operanti in presenza del personale aziendale, in quanto in tal caso la generica motivazione di “tutela del patrimonio” va necessariamente declinata per non vanificare le finalità poste alla base della disciplina normativa.

In tali fattispecie, come ricorda il Garante della Privacy, i principi di legittimità e determinatezza del fine perseguito, nonché della sua proporzionalità, correttezza e non eccedenza, impongono una gradualità nell’ampiezza e tipologia del monitoraggio, che rende assolutamente residuali i controlli più invasivi, legittimandoli solo a fronte della rilevazione di specifiche anomalie e comunque all’esito dell’esperimento di misure preventive meno limitative dei diritti dei lavoratori.

Inoltre, tra gli elementi che devono essere tenuti presenti nella comparazione dei contrapposti interessi, non possono non rientrare anche quelli relativi all’intrinseco valore e alla agevole asportabilità dei beni costituendo il patrimonio aziendale.

Telecamere

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.

L’accesso alle immagini registrate, sia da remoto che “in loco”, deve essere necessariamente tracciato anche tramite apposite funzionalità che consentano la conservazione dei “log di accesso” per un congruo periodo, non inferiore a 6 mesi; pertanto non va più posta più come condizione, nell’ambito del provvedimento autorizzativo, l’utilizzo del sistema della “doppia chiave fisica o logica”.

Quanto invece al “perimetro” spaziale di applicazione della disciplina in esame, l’orientamento giurisprudenziale tende ad identificare come luoghi soggetti alla normativa in questione anche quelli esterni dove venga svolta attività lavorativa in modo saltuario o occasionale (ad es. zone di carico e scarico merci). La Corte di Cassazione penale (sent. n. 1490/1986) afferma infatti che l’installazione di una telecamera diretta verso il luogo di lavoro dei propri dipendenti o su spazi dove essi hanno accesso anche occasionalmente, deve essere preventivamente autorizzata da uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali ovvero da un provvedimento dell’Ispettorato del lavoro.

Sarebbero invece da escludere dall’applicazione della norma quelle zone esterne estranee alle pertinenze della ditta, come ad es. il suolo pubblico, anche se antistante alle zone di ingresso all’azienda, nelle quali non è prestata attività lavorativa.

Dati biometrici

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 si possa prescindere, ai sensi del comma 2 dell’art. 4 della L. n. 300/1970, sia dall’accordo con le rappresentanze sindacali sia dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsto dalla legge. .

[torna su](#)

CASSAZIONE: ACCORDO AZIENDALE, VALIDA LA DISDETTA ORALE

Con la sentenza del 2 febbraio 2018 n. 2600 la Corte è stata chiamata a pronunciarsi sul pagamento in favore dei dipendenti di un premio aziendale previsto dalla contrattazione collettiva aziendale disdettata nei termini solo oralmente dalla società.

Nel caso di specie, l'accordo collettivo prevedeva la possibilità di un tacito rinnovo annuale, fatta salva l'eventuale disdetta da manifestarsi entro il 31 gennaio di ciascun anno. La società sosteneva di aver manifestato la propria disdetta verbalmente nel corso di una riunione con le organizzazioni sindacali (tenutasi il 27 gennaio 2004) e, successivamente, anche per iscritto (con lettera del 29 gennaio 2004). Tuttavia, i giudici di merito rilevavano che la disdetta dell'accordo - essendo pervenuta a una delle parti stipulanti solamente il 3 febbraio 2004 - doveva considerarsi tardiva, con conseguente rinnovo sino alla scadenza.

La Suprema Corte, accogliendo il ricorso della società, ha, però, affermato che "il principio di libertà della forma si applica anche all'accordo o al contratto collettivo di lavoro di diritto comune, di guisa che essi - a meno di eventuale diversa pattuizione scritta precedentemente raggiunta ai sensi dell'articolo 1352 c.c. dalle medesime parti stipulanti ben possono realizzarsi anche verbalmente o per fatti concludenti. Tale libertà della forma dell'accordo o del contratto collettivo di lavoro concerne anche i negozi connessivi, come il recesso unilaterale ex articolo 1373, comma 2, c.c. La parte che eccepisce l'avvenuto recesso unilaterale è onerata ex articolo 2697, comma 2, c.c. della prova relativa e, ove alla manifestazione orale segua, su richiesta dell'altro o degli altri contraenti, una dichiarazione scritta del medesimo tenore, è altresì onerata della prova del carattere meramente confermativo - anziché innovativo - di tale successiva dichiarazione".

[torna su](#)

CASSAZIONE: IUS POSTULANDI E COSTITUZIONE IN GIUDIZIO VALIDI ANCHE SE LA PROCURA ALLE LITI È MATERIALMENTE NON CONGIUNTA ALL'ATTO

Con la sentenza del 6 febbraio 2018 n. 2813 la Corte di Cassazione è stata chiamata a pronunciarsi sulla sanabilità del vizio di difetto dello *ius postulandi*, a fronte dell'eccezione di invalidità della costituzione in giudizio, avanzata sulla base di una procura alle liti materialmente non congiunta all'atto. In particolare, in primo grado non veniva rilevato il difetto della procura alle liti; che, invece, veniva sollevato dai giudici d'appello i quali rilevavano che *"neanche in secondo grado era stato prodotto atto attestante la regolare costituzione in giudizio in primo grado della s.p.a. ed che il mancato rilievo del difetto di procura in primo grado non aveva determinato la sanatoria del vizio"*.

Nel caso di specie, però, la Suprema Corte ha precisato che la procura non era assente o inesistente, ma che risultava depositata unitamente all'atto introduttivo del giudizio di primo grado e ha dunque richiamato quell'orientamento secondo cui: "la congiunzione tra il foglio separato con cui la procura è stata rilasciata e l'atto cui accede non richiede la necessità di una cucitura meccanica dovendosi avere riguardo a un contesto di elementi che consentano, alla stregua del prudente apprezzamento di fatti e circostanze, di conseguire una ragionevole certezza in ordine alla provenienza dalla parte del potere di rappresentanza e alla riferibilità della procura stessa al giudizio di cui si tratta. Nel caso

in esame, il giudice del merito doveva verificare la sussistenza dei requisiti, non potendo omettere l'esame del contenuto della procura e dedurne l'inesistenza dalla separazione materiale dall'atto".

[torna su](#)

CASSAZIONE: TELELAVORO, IL TRIBUNALE COMPETENTE È QUELLO DEL LUOGO IN CUI HA DOMICILIO IL TELELAVORATORE

Con sentenza del 8 febbraio 2018 n. 3154 la Corte di Cassazione ha avuto modo di intervenire in merito alla sede giudiziale competente per le controversie in materia di rapporti di lavoro svolti in modalità di telelavoro, sottolineando che, in tali casi, il lavoratore che intende impugnare il licenziamento dovrà adire il tribunale del luogo del proprio domicilio e non quello del luogo in cui ha sede l'azienda.

Nel caso di specie, una lavoratrice - che svolgeva in modalità di telelavoro un'attività consistente nel seguire le richieste dei clienti dalla propria abitazione, dotata di apposite strutture (pc e account email aziendali) - adiva il tribunale del luogo del proprio domicilio per impugnare il licenziamento intimatole dalla Società. Il giudice di prime cure declinava la propria competenza a favore del tribunale del luogo in cui ha sede l'azienda.

Secondo la Corte di Cassazione, al fine di individuare la competenza territoriale, occorre verificare se il datore di lavoro abbia fornito il domicilio del lavoratore di beni organizzati per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modo da creare così, di fatto, la sede di lavoro del telelavoratore. Su questo presupposto, la Suprema Corte ha dunque accolto il ricorso presentato dalla lavoratrice e ha chiarito che *"sul licenziamento di chi lavora da casa è competente il giudice del luogo dove abita il dipendente. Per radicare la competenza è sufficiente, infatti, che l'imprenditore disponga in quel luogo di una serie di beni organizzati per l'attività anche se i locali sono di proprietà altrui o del lavoratore stesso"*

[torna su](#)

CASSAZIONE: INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRA È DIRITTO QUESITO IMMODIFICABILE DA EVENTI SUCCESSIVI

Il lavoratore licenziato ha diritto all'indennità economica sostitutiva della reintegra entro 30 giorni che decorrono, alternativamente, dalla comunicazione della sentenza (che dispone la reintegra) o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio. Tale diritto deve ritenersi acquisito dal lavoratore e non può essere compromesso da cause sopravvenute (ad esempio, un nuovo licenziamento).

Nel caso di specie, in primo grado, veniva accolta l'opposizione della Società al decreto ingiuntivo - emesso in favore di una lavoratrice - avente a oggetto il pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegra, disposta dal tribunale a seguito della dichiarazione di illegittimità del licenziamento. La Corte d'appello - confermando la pronuncia di primo grado - aveva ritenuto che l'opzione era stata esercitata dalla lavoratrice dopo che la Società aveva intimato un secondo licenziamento (non impugnato dalla dipendente). Secondo i giudici del gravame, infatti, la sopravvenienza di una nuova

causa estintiva del rapporto (quale il nuovo licenziamento non impugnato), rendendo giuridicamente impossibile la reintegrazione, estingueva il diritto all'indennità sostitutiva, posto che l'attualità dell'esistenza del rapporto di lavoro è presupposto necessario per la facoltà di scelta del lavoratore. Secondo la corte d'appello, tale presupposto era venuto meno in ragione del secondo licenziamento che aveva determinato l'estinzione immediata del rapporto di lavoro (stante la natura obbligatoria del preavviso, rendendo inefficace l'opzione esercitata dopo l'estinzione del rapporto).

Con sentenza del 29 gennaio 2018 n. 2139, la Corte di Cassazione, ribaltando la decisione della corte territoriale, ha stabilito che, a seguito e per l'effetto della sentenza che dichiara l'illegittimità del licenziamento sorge *“in capo al lavoratore il diritto alla reintegrazione e, contemporaneamente, il diritto di ottenere, in alternativa, l'indennità sostitutiva, esercitando la relativa opzione nel rispetto del termine di decadenza così come previsto dal comma 5 dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori con riferimento alle due ipotesi alternative del ricevimento dell'invito del datore di lavoro a riprendere servizio oppure della comunicazione del deposito della sentenza contenente l'ordine di reintegrazione”*.

La Suprema Corte ha, inoltre, precisato che *“fino allo scadere del suddetto termine di decadenza, il diritto del lavoratore di ottenere l'indennità monetaria al posto della reintegrazione, effetto delle statuizioni contenute nella sentenza dichiarativa dell'illegittimità del recesso, fa parte del patrimonio giuridico del medesimo e non può subire compressioni o limitazioni per cause sopravvenute, anche ove queste ultime rendano di fatto non più possibile la reintegrazione, come, ad esempio l'intimazione di un nuovo licenziamento da parte del datore di lavoro”*.

[torna su](#)

CASSAZIONE: RISARCIMENTO (PER PERDITA DI CHANCE) AL DIRIGENTE SE L'AZIENDA NON ASSEGNA GLI OBIETTIVI

Il dirigente ha diritto al risarcimento dei danni per perdita di chance se l'azienda non gli assegna gli obiettivi da raggiungere: il danno patito (di natura patrimoniale) consiste, infatti, non già nella perdita di un vantaggio economico, bensì nella mera possibilità di conseguire tale vantaggio.

Nel caso di specie, in seguito alla mancata assegnazione degli obiettivi (c.d. “Premi MBO”) per gli anni 2008 e 2009, nonché al mancato pagamento di tre mensilità di retribuzione, il dirigente presentava alla società le proprie dimissioni per giusta causa.

Nella fase di merito, veniva riconosciuta la fondatezza di tali dimissioni e la società veniva condannata al pagamento delle suddette mensilità oltre che delle indennità dovute per la cessazione del rapporto di lavoro, nonché del risarcimento del danno (per perdita di chance) per la mancata assegnazione degli obiettivi. La società presentava ricorso per cassazione, ritenendo ingiustificato il riconoscimento del suddetto risarcimento per difetto della prova del possibile e probabile conseguimento degli obiettivi non assegnati.

Con sentenza del 30 gennaio 2018 n. 2293, la Corte di Cassazione, nel respingere il ricorso promosso dalla società, ha ribadito il principio (consolidato), secondo cui *“il danno patrimoniale da perdita di chance è un danno (non già attuale, ma) futuro, consistente nella perdita non di un vantaggio economico, ma della mera possibilità di conseguirlo, secondo una valutazione ex ante da ricondursi, diacronicamente, al momento in cui il comportamento illecito ha inciso su tale possibilità in termini di conseguenza dannosa potenziale e che esso consista, come appunto accertato nel caso di specie, in una concreta ed effettiva occasione perduta di conseguire un determinato bene, non in una mera*

aspettativa di fatto, ma in un'entità patrimoniale a se stante, giuridicamente ed economicamente suscettibile di valutazione autonoma, che deve tenere conto della proiezione sulla sfera patrimoniale del soggetto”.

In particolare, secondo la Suprema Corte, *“la sussistenza di un tale pregiudizio certo (anche se non nel suo ammontare), consistente nella perdita di una possibilità attuale, esige la prova, anche presuntiva, purché fondata su circostanze specifiche e concrete dell'esistenza di elementi oggettivi dai quali desumere, in termini di certezza o di elevata probabilità, della sua attuale esistenza”.*

[torna su](#)

A cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

avv. Luciano Racchi
avv. Franco Fabris
avv. Marcello Trombetta

avv. Barbara De Benedetti
avv. Matteo Azzurro
avv. Gloria Lorenzon
avv. Simona Chiricotto

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 90 professionisti di cui 21 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 8077 527
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Via Antonio Locatelli, 3
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it