



NORMATIVA

Confcommercio MI: Accordo Quadro Territoriale per la detassazione dei premi di produttività

Governo: approvato il D. Lgs. 159 del 2016 in materia di misure di sicurezza per i lavoratori esposti ai rischi derivanti dagli agenti fisici

GIURISPRUDENZA

Corte di Appello di Milano: è discriminatorio non scegliere la candidata che si rifiuta di togliere il velo

Cassazione: l'impossibilità sopravvenuta della prestazione non è sufficiente quale g.m.o.

Cassazione: il lavoratore soggetto a procedimento disciplinare deve essere ascoltato personalmente

Cassazione: il certificato medico non basta ad attestare l'esistenza della malattia del lavoratore

Corte di Giustizia: nuovi criteri interpretativi nell'indennità di cessazione di rapporto dell'agente

APPROFONDIMENTI

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori e la nuova disciplina sull'utilizzazione dei sistemi di controllo

CONFCOMMERCIO MI: ACCORDO QUADRO TERRITORIALE PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza e le Organizzazioni sindacali di categoria di Milano hanno sottoscritto in data 29 luglio 2016 l'**Accordo Quadro Territoriale per la detassazione dei premi di produttività**, della **partecipazione agli utili** e per i **servizi di welfare**, consultabile al link <http://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2016/08/Accordo-detassazione-2016-Confcommercio-Milano-Terziario.pdf>.

L'Accordo riguarda i datori di lavoro con sede legale/operativa situata nella Città Metropolitana di Milano, associati ad Unione Confcommercio Milano e che rispettano integralmente, sia per la parte c.d. economica/normativa che per la parte c.d. obbligatoria, il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi sottoscritto da Confcommercio.

[torna su](#)

GOVERNO: APPROVATO IL D. LGS. 159 DEL 2016 IN MATERIA DI MISURE DI SICUREZZA PER I LAVORATORI ESPOSTI AI RISCHI DERIVANTI DAGLI AGENTI FISICI

Il Consiglio dei ministri ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 192 del 18 agosto 2016, il decreto legislativo n. 159 del 1° agosto 2016, con il quale, in attuazione della direttiva 2013/35/UE, fornisce le disposizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici).

Il decreto **modifica in particolare gli artt. 206 e seguenti del D.Lgs. 81/08 (Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro)**, aggiornando il campo di applicazione, le definizioni, i valori limite di esposizione e valori di azione, la valutazione dei rischi e l'identificazione dell'esposizione, le disposizioni miranti ad eliminare o ridurre i rischi, la sorveglianza sanitaria e le deroghe, introducendo, altresì, l'**art. 210 bis** riguardante l'informazione e formazione obbligatoria dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Il provvedimento entrerà in vigore il 2 settembre 2016 ed è consultabile al link <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/08/18/16G00172/sg>.

[torna su](#)

CORTE DI APPELLO DI MILANO: È DISCRIMINATORIO NON SCEGLIERE LA CANDIDATA CHE SI RIFIUTA DI TOGLIERE IL VELO

Con sentenza n. 579 del 20 maggio 2016, la Corte di Appello di Milano ha affermato che costituisce discriminazione diretta, in ragione dell'appartenenza religiosa, l'esclusione di una candidata da una selezione come hostess a una fiera che si è rifiutata di non indossare lo *hijab* (velo).

La Suprema Corte ha ritenuto che **l'esclusione di una candidata da una selezione** per un posto di lavoro con mansioni di hostess **determinata dal rifiuto della stessa di non indossare lo hijab, costituisce discriminazione diretta in ragione dell'appartenenza religiosa**, non potendosi ritenere che l'assenza di velo costituisca requisito essenziale della prestazione ex art. 3, comma III del D.lgs. 216/2003.

La Corte di Cassazione, condividendo il ragionamento della Corte di Appello di Milano, ha precisato che non può assumere *“alcuna rilevanza il riferimento all'insussistenza in capo alla società selezionatrice di una volontà di discriminare la ricorrente in quanto appartenente all'Islam”*, atteso il carattere **oggettivo** che connota la “discriminazione”.

[torna su](#)

CASSAZIONE: L'IMPOSSIBILITÀ SOPRAVVENUTA DELLA PRESTAZIONE NON È SUFFICIENTE QUALE G.M.O.

Con sentenza del 16 maggio 2016, n. 10018, la Corte di Cassazione ha ritenuto insussistente il **giustificato motivo di recesso del datore di lavoro** nel caso di sopravvenuta infermità permanente e conseguente impossibilità della prestazione del lavoratore, **potendo questi esser adibito** ad una diversa attività che sia riconducibile – secondo buona fede - a **mansioni assegnate, equivalenti o inferiori**, purché tale diversa attività sia utilizzabile nella stessa impresa.

I giudici della Suprema Corte hanno chiarito che il giustificato motivo consiste **non soltanto nella fisica inidoneità del lavoratore all'attività attuale, ma anche nell'inesistenza in azienda di altre attività** (anche diverse, ed eventualmente inferiori) **compatibili** con lo stato di salute del lavoratore ed a quest'ultimo attribuibili senza alterare l'organizzazione produttiva. Secondo la Corte **spetta al datore di lavoro fornire la prova delle attività svolte in azienda** e della relativa **inidoneità/impossibilità di adibire il lavoratore** ad esse per ragioni di organizzazione tecnico-produttiva.

È pertanto sufficiente che il **lavoratore fornisca elementi utili ad individuare l'esistenza di realtà idonee ad una sua possibile diversa collocazione** senza che gravi sullo stesso un onere di maggior specificità.

[torna su](#)

CASSAZIONE: IL LAVORATORE SOGGETTO A PROCEDIMENTO DISCIPLINARE DEVE ESSERE ASCOLTATO PERSONALMENTE

Con sentenza del 18 agosto 2016, n. 17166, la Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo il quale, pur se il lavoratore, nell'ambito di una procedura disciplinare, ha presentato per iscritto le proprie giustificazioni e le stesso sono considerate complete ed esaustive, deve essere sentito personalmente qualora abbia presentato specifica richiesta.

Nel caso di specie, il successivo licenziamento di natura disciplinare è stato, nella sostanza, confermato ed il datore di lavoro, con rinvio alla Corte di Appello, è stato condannato al pagamento di una indennità risarcitoria compresa tra le 6 e le 12 mensilità (si trattava di un lavoratore al quale andava applicato l'art. 18 riformato dalla legge n. 92/2012), per vizi di natura formale e procedurale.

[torna su](#)

CASSAZIONE: IL CERTIFICATO MEDICO NON BASTA AD ATTESTARE L'ESISTENZA DELLA MALATTIA DEL LAVORATORE

Con sentenza del 16 agosto 2016, n. 17113, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento intimato al lavoratore per **“simulazione fraudolenta dello stato di malattia”** atteso che attraverso elementi oggettivi si riesca a provare l'inesistenza di una patologia riportata nei certificati medici.

La Corte di cassazione torna ad affrontare la spinosa questione della valenza che assumono i certificati medici quando il dipendente tiene una condotta palesemente incompatibile con la malattia accertata dal medico curante. La Corte di Cassazione - confermando le pronunce dei giudici di merito - ritiene valido il licenziamento, facendo presente che **le certificazioni mediche e gli accertamenti sanitari prodotti dal lavoratore possono essere contestate dall'azienda.**

Tali **contestazioni**, osserva la Corte, **non devono basarsi necessariamente su accertamenti medici contrari** a quelli forniti dal dipendente, ma **possono essere fondate anche su elementi di fatto**: in questo contesto la credibilità della certificazione può venire meno ogni volta che esistano elementi di fatto capaci di dimostrare l'inesistenza della malattia o, comunque, la sua inidoneità a impedire la prestazione lavorativa

[torna su](#)

CORTE DI GIUSTIZIA: NUOVI CRITERI INTERPRETATIVI NELL'INDENNITÀ DI CESSAZIONE DI RAPPORTO DELL'AGENTE

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea con la sentenza del 7 aprile 2016 (causa C-315/14), è intervenuta sul contratto di agenzia, affrontando una questione concernente l'interpretazione dell'art. 17, par. 2, lett. a, della Direttiva 86/653, in materia di rapporto di agenzia.

Tale disposizione prevede che l'agente per avere diritto alla corresponsione dell'indennità di portafoglio clienti a seguito della cessazione del rapporto debba aver procurato “**nuovi clienti**” al preponente.

La questione è approdata dinanzi ai Giudici europei a seguito del rinvio pregiudiziale operato dalla Corte di Cassazione Federale tedesca che ritenevano necessario un chiarimento in ordine alla compatibilità tra l'art. 17, par. 2, lett. a, della Direttiva 86/653 e la norma nazionale (Paragrafo 89b(1) Codice del Commercio tedesco) in virtù della quale lo sviluppo significativo da parte dell'agente dei rapporti commerciali con un cliente già esistente permette di considerare lo stesso, da un punto di vista economico, come “nuovo cliente”.

Nel caso di specie, a parere dei Giudici, non sarebbe plausibile interpretare l'espressione “nuovi clienti” in maniera restrittiva. Per questo motivo la normativa tedesca è da considerarsi priva di ogni profilo di incompatibilità con il diritto europeo. Nello specifico, nel caso in cui *“conformemente ai termini del proprio contratto di agenzia, l'agente commerciale sia incaricato di trattare la vendita di un segmento della gamma di merci del preponente e non della gamma intera, **la circostanza che un soggetto intrattenesse già rapporti commerciali con il preponente stesso con riguardo ad altre merci non esclude che essa possa essere considerato quale nuovo cliente acquisito dall'agente commerciale, qualora questi, grazie ai propri sforzi, sia riuscito a porre in essere rapporti commerciali tra il soggetto in questione e lo stesso preponente con riguardo alle merci di cui gli sia stata affidata la vendita**”*.

La Corte, però, in conclusione osserva che il fatto che tali soggetti fossero già in rapporti commerciali con il preponente può avere rilevanza nella determinazione del **quantum dell'indennità**, ove sia provato che l'agente abbia goduto di un vantaggio determinato dai pregressi rapporti commerciali tra preponente e clienti.

[torna su](#)

L'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI E LA NUOVA DISCIPLINA SULL'UTILIZZAZIONE DEI SISTEMI DI CONTROLLO

Il 23 settembre 2015 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale l'art. 23 del Decreto Legislativo 151/2015 dal titolo gli "Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo", il quale ha modificato il vecchio **art. 4 dello Statuto dei Lavoratori** (Legge 300 del 1970), concernente il **controllo a distanza dei lavoratori**.

Lo scopo della modifica è stato, in particolare, quello di rimodulare la fattispecie integrante il divieto dei controlli a distanza, nella consapevolezza di dover tener conto, nell'attuale contesto produttivo, oltre agli impianti audiovisivi, anche degli altri strumenti «dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori» e di quelli «utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa».

Nella sua formulazione originaria l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori al comma 1 stabiliva un divieto assoluto di utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Al secondo comma, invece, prevedeva la possibilità di utilizzare gli impianti e le apparecchiature di controllo «richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori» previo accordo con le Rappresentanze Sindacali presenti in Azienda (in mancanza delle quali il datore di lavoro avrebbe potuto avanzare l'istanza direttamente all'Ispettorato provinciale del lavoro) o, in caso di mancato accordo, previa autorizzazione della DTL territorialmente competente.

Volendo schematizzare l'intervento riformatore dell'articolo 23 in esame, osserviamo che il testo del nuovo articolo 4 dello Statuto:

- **non** contiene più alcun divieto generale di controllo a distanza dei lavoratori;
- lascia invariata la possibilità di impiegare impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori *"esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale"* e **previo accordo collettivo** stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali o autorizzazione della Direzione Territoriale del lavoro;
- introduce la possibilità per le imprese con unità produttive site in diverse province della stessa regione, o in diverse regioni, di stipulare gli accordi sindacali per l'installazione degli impianti audiovisivi (e degli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori), anziché con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, in difetto di accordo, è previsto che l'autorizzazione ministeriale sia concessa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- **esclude**, invece, la necessità di accordo sindacale o autorizzazione ministeriale per gli **strumenti** utilizzati dal lavoratore **per rendere la prestazione lavorativa** (pc, tablet, telefoni cellulari...), **pur se dagli stessi derivi anche** la possibilità di un controllo a distanza del lavoratore;
- introduce la possibilità di utilizzare le informazioni e i dati raccolti tramite gli impianti audiovisivi (previamente autorizzati) e gli strumenti di lavoro (per cui non occorre autorizzazione) per **"tutti i fini connessi al rapporto di lavoro"** a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (c.d. Codice della Privacy).

La norma, dunque, distingue tra la fattispecie prevista al primo comma, regolatrice della procedura di necessaria autorizzazione preventiva per l'installazione e l'utilizzo di sistemi di controllo (di cui si renda necessario l'uso per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale) dalla fattispecie prevista al secondo comma, nell'ambito della quale rientrano tutti quegli strumenti attraverso i quali il lavoratore esercita la sua attività lavorativa, compresi gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze, e per i quali invece tale procedura autorizzativa non è necessaria. Una delle novità più importanti concerne, come abbiamo visto, la possibilità, prevista

all'ultimo comma del nuovo articolo 4 di utilizzare le informazioni e i dati raccolti, tanto tramite gli impianti audiovisivi, quanto attraverso gli strumenti di lavoro, per "**tutti i fini connessi al rapporto di lavoro**" e dunque, anche a fini disciplinari, a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Finalità dell'utilizzo di tale strumentazione:

Nonostante il dato letterale della norma sia mutato, elidendo il divieto generale di controllo a distanza dei lavoratori previsto al primo comma della vecchia formulazione, è opportuno osservare che da tale modifica non discende un automatica facoltà da parte del datore di lavoro di utilizzare i dispositivi previsti dalla norma con la finalità precipua di controllare l'operato dei propri lavoratori, bensì l'utilizzazione di detta strumentazione dovrà continuare ad avere come necessario scopo finalità lecite, diverse ed ulteriori, legate alla necessità di tutela della proprietà (nonché della proprietà industriale) dei beni strumentali all'attività imprenditoriale e **solo indirettamente** - e assolutamente **in modo non sistematico** - da tale utilizzo potrà discendere un eventuale controllo anche sull'attività lavorativa dei dipendenti.

* * *

Il mancato rispetto delle disposizioni del nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori produce conseguenze diverse a seconda della tipologia di strumenti e dispositivi.

Per gli strumenti **non** qualificabili come "di lavoro" o di registrazione di accessi e presenze valgono sostanzialmente le regole precedenti: la loro installazione e il loro utilizzo al di fuori delle esigenze organizzative, produttive o di sicurezza previste dalla norma, e senza autorizzazione sindacale o amministrativa è ancora sanzionabile penalmente (ammenda da 154 a 1.549 euro o arresto da 15 giorni a un anno).

L'«adeguata informazione» delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli:

La possibilità, prevista all'ultimo comma del nuovo articolo 4, di utilizzare le informazioni e i dati raccolti, tanto tramite gli impianti audiovisivi, quanto attraverso gli strumenti di lavoro, per "**tutti i fini connessi al rapporto di lavoro**", è stata temperata dall'imposizione **del rispetto di particolari oneri informativi** in capo al datore di lavoro, il quale dovrà rendere edotti i propri dipendenti sul corretto utilizzo della strumentazione fornita dall'azienda per rendere la prestazione lavorativa, nonché della possibilità che attraverso tale strumentazione il datore possa accedere a dati personali loro afferenti e la possibilità che egli utilizzi le informazioni **indirettamente** raccolte tramite tali strumenti nei loro confronti anche a fini disciplinari.

In caso di violazione da parte del datore di lavoro di tali obblighi di informazione, non vi sarà alcuna sanzione penale (salva la violazione di specifiche disposizioni del codice della privacy), o amministrativa, ma i dati raccolti diverranno **inutilizzabili** (tanto a fini disciplinari, quanto al fine di fornire la prova della legittimità di un licenziamento innanzi al giudice).

L'«adeguata informazione» con riferimento ai dispositivi tecnologici:

Con particolare riferimento ai dispositivi tecnologici, quali computer, tablet e smartphone, il datore di lavoro dovrà dunque procedere alla predisposizione di un **disciplinare interno** (i.e. *policy* interna), utilizzando come riferimento le prescrizioni delle Linee guida del Garante per la privacy per posta elettronica e internet, par. 3.2 (n. 13 del 1 marzo 2007), indicando specificatamente :

- i comportamenti vietati rispetto alla «navigazione» in internet;
- quali informazioni sono memorizzate temporaneamente;
- se e in quale misura il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli;
- le conseguenze di tipo disciplinare;

L'«adeguata informazione» con riferimento agli impianti audiovisivi:

- Il Garante ha adottato, ai sensi dell'articolo 13 comma 3 del Codice della Privacy, un modello semplificato di informativa «minima», indicante il titolare del trattamento e la finalità perseguita (Provvedimento in materia di videosorveglianza dell'8 aprile 2010).

L'«adeguata informazione» con riferimento ai dispositivi di geolocalizzazione:

- Il Garante ha previsto, oltre alla necessità di fornire ai lavoratori gli elementi informativi prescritti dall'art. 13 del Codice unitamente a compiuti ragguagli sulla natura dei dati trattati e sulle caratteristiche del sistema, in modo che risulti chiaramente che il veicolo è soggetto a localizzazione (Provvedimento del Garante n. 370 del 4 ottobre 2011).

Rispetto della normativa del Codice della Privacy:

Il trattamento dei dati personali, raccolti in via indiretta attraverso l'utilizzo di strumenti di videosorveglianza o attraverso strumenti di lavoro, deve necessariamente rispettare le garanzie in materia di protezione dei dati e svolgersi nell'osservanza di alcuni cogenti principi previsti dal Codice:

- Principio di necessità (art. 3 Codice della Privacy)
- Principio di correttezza (art. 11 Codice della Privacy)
- Principi di pertinenza, completezza e non eccedenza (art. 11 Codice della Privacy).

Inoltre:

- i trattamenti devono essere effettuati per finalità determinate, esplicite e legittime (art. 11 Codice della Privacy) e
- 8/2001).

* * *

L'esclusione dell'obbligatorietà del previo accordo sindacale o dell'autorizzazione ministeriale per l'utilizzo di alcune categorie di strumentazione, comporta la necessità da parte del datore di lavoro di comprendere la corretta "classificazione" degli strumenti utilizzati, al fine di verificare se ci si stia muovendo all'interno di una fattispecie prevista dal primo o dal secondo comma della norma e perciò quali siano, in relazione ai diversi strumenti, gli adempimenti necessari.

Nulla quaestio sul fatto che il computer, al pari dello smartphone o del tablet, sia qualificabile come uno strumento di lavoro. Ma operare tale distinzione non è sempre così facile.

I primi dubbi sono già stati portati all'attenzione dei commentatori ed hanno riguardato, in particolare, i dispositivi di geolocalizzazione (c.d. GPS) installati sulle autovetture aziendali o incorporati in smartphone o tablet.

Ebbene: si tratta di strumenti di lavoro oppure di dispositivi che rispondono semplicemente a esigenze organizzative e di sicurezza? È possibile installare gli impianti di geolocalizzazione sulle vetture dei dipendenti senza chiedere l'assenso preventivo del sindacato o dell'autorità amministrativa, oppure questo strumento resta soggetto alla procedura di autorizzazione?

A questa domanda le strutture territoriali del ministero del Lavoro di Milano e di Latina, con due note ufficiali quasi contemporanee, hanno dato risposte in parte differenti.

La direzione interregionale del Lavoro di Milano, in un parere inviato a tutte le Dtl del nordovest (e alle competenti direzioni ministeriali centrali) il 10 maggio 2016 (consultabile per esteso all'indirizzo http://www.ilsole24ore.com/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/ILSOLE24ORE/Online/Oggetti_Embdedded/Documenti/2016/08/01/Dtl_lavoro_Milano.pdf), ha sostenuto che l'automezzo fornito in uso al dipendente per eseguire la prestazione è certamente strumento di lavoro e lo è nella sua unicità. L'automezzo e il Gps servono entrambi inscindibilmente e unitariamente al lavoratore per rendere la sua prestazione. Quindi, conclude la direzione interregionale, «il sistema Gps (pur se montato successivamente alla originaria consegna del veicolo) non è da considerare separatamente dall'auto cui accede e per la sua installazione non è necessario il preventivo accordo sindacale o la preventiva autorizzazione ministeriale».

La conclusione vale, come si evince dalla nota, anche nel caso di autovetture assegnate in uso promiscuo. Attenendosi a tali indicazioni, molte Dtl hanno già comunicato sul proprio sito istituzionale che «a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 151/2015, l'installazione di impianti Gps a bordo di veicoli ad uso lavorativo non è più soggetta ad alcuna autorizzazione da parte di questo ufficio».

Le medesime considerazioni non trovano però posto in un altro provvedimento quasi contemporaneo emanato l'11 maggio 2016 dalla **Direzione territoriale del lavoro di Latina** (consultabile per esteso all'indirizzo

http://www.ilsole24ore.com/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/ILSOLE24ORE/Online/Oggetti_Embdedded/Documenti/2016/08/01/Dtl_lavoro_Latina.pdf).

Quest'ultima, infatti, **ha invece assoggettato l'installazione alla procedura di autorizzazione**. Questa scelta, divergente da quella milanese, assume portata molto più ristretta, in quanto non è accompagnata da una ricostruzione teorica di carattere generale.

La posizione assunta dalla Dtl milanese sembra poter essere giudicata conforme alla *ratio* della nuova norma, anche se non è ancora chiaro se verrà condivisa dal ministero, dal momento che, sul relativo sito internet, il modulo che deve essere utilizzato per chiedere l'autorizzazione all'installazione di strumenti di controllo (primo comma della norma) mette sullo stesso piano telecamere e apparecchiature Gps, considerando ancora, dunque, queste ultime alla stregua di impianti soggetti all'obbligo della preventiva autorizzazione.

Una precisazione sul punto si rende necessaria: l'utilizzazione del GPS rappresenta un sistema di controllo che necessariamente deve perseguire la finalità lecita di proteggere la proprietà del bene su cui esso è installato (ad esempio in caso di furto dell'automobile); qualora l'installazione del dispositivo di geolocalizzazione fosse utilizzata, ad esempio, per seguire gli spostamenti del lavoratore durante l'orario di lavoro, allora decisamente tale modalità travalicherebbe i limiti imposti dalla norma, venendo meno il requisito necessario dell'esigenza di *tutela del patrimonio aziendale* e, pertanto, si renderebbe illegittima la sua installazione, a prescindere dal previo esperimento della procedura di autorizzazione.

[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

dott.ssa Gloria Lorenzon

avv. Vanessa Perazzolo

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

Stradone Porta Palio, 76
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it