



NORMATIVA

INL: nella somministrazione illecita di domestici non è punibile la famiglia

INL: videosorveglianza ed utilizzo di software da parte di *call center*

Garanti Europei Privacy: pubblicata l' *"Opinion 2/2017 on Data Processing at work"*

GIURISPRUDENZA

Cassazione: licenziamento di un dipendente senza più abilitazione

Corte Europea di Giustizia: la disciplina italiana sul lavoro intermittente non è discriminatoria

Cassazione: falsa attestazione della presenza in servizio e licenziamento

APPROFONDIMENTO

Art. 18 Statuto dei Lavoratori: rimessione alla Corte Costituzionale per possibile contrasto con l'articolo 3 della Costituzione

INL:

NELLA SOMMINISTRAZIONE ILLECITA DI DOMESTICI NON È PUNIBILE LA FAMIGLIA

L'Ispezzorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 5617 del 21 giugno 2017 ha chiarito che, in caso di intermediazione illecita di lavoratori e lavoratrici domestici, dovrà farsi applicazione della sanzione amministrativa unicamente nei confronti del somministratore (ai sensi del comma 1 dell'art. 18 D. Lgs. n. 276/03), e non anche nei riguardi dell'utilizzatore privato ovvero della famiglia fruitrice del servizio di assistenza alla persona. Quest'ultima non sarà, peraltro, chiamata a rispondere ai sensi degli artt. 35 e 38 D. Lgs. n. 81/15.

La non punibilità discende dal fatto che lo scopo della norma è quello di punire l'abuso della disciplina che il mondo produttivo può consapevolmente perpetrare, con l'automatica esclusione quindi - sia per ragioni di ordine pratico oltre che di giustizia - di quei soggetti appartenenti al c.d. "mondo sociale" quali, nella specie, le famiglie.

Tra le considerazioni che fanno propendere per la ragionevolezza di una simile scelta, si consideri ad esempio la difficoltà che una famiglia di media cultura ed estrazione sociale potrebbe incontrare nel verificare - applicando la diligenza media richiesta al *bonus pater familiae* - il possesso e la legittimità, da parte dei soggetti somministratori, delle particolari condizioni ed autorizzazioni previste dalla legge per lo svolgimento dell'attività di somministrazione.

[torna su](#)

INL:

VIDEOSORVEGLIANZA ED UTILIZZO DI SOFTWARE DA PARTE DI CALL CENTER

L'Ispezzorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato, in data **26 luglio 2017**, la circolare n. 4/2017, consultabile per esteso al seguente link <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/INL-Circolare-n4-2017-call-center-260717-signed.pdf> con la quale fornisce indicazioni operative in ordine alla valutazione dei presupposti del provvedimento autorizzativo di cui all'art. 4 della L. n. 300/1970, nelle ipotesi di installazione e utilizzo di diversi applicativi software da parte delle imprese che svolgono attività di call center.

La circolare fornisce, in particolare, chiarimenti in ordine all'utilizzo del sistema di gestione integrato e multicanale c.d. "CRM" (*Customer Relationship Management*) ed evidenzia importanti limitazioni cui sono tenute le imprese del settore nell'uso di ulteriori software finalizzati al monitoraggio dell'attività telefonica e della produttività di ciascun operatore di Call Center.

Più nel dettaglio.

L'Ispezzorato stabilisce il criterio per determinare se gli «**applicativi software**» utilizzati nell'ambito dei **call center** siano o meno «*strumenti di lavoro*», i quali, come noto ai sensi dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, possono essere installati ed usati senza autorizzazione sindacale o amministrativa.

La circolare distingue dunque tra i sistemi di **customer relationship management** (Crm), necessari per gestire "*l'anagrafica del cliente [e] tutti i dati relativi ai rapporti contrattuali in essere con il gestore*", e gli **ulteriori software**, che registrano disponibilità alla risposta, pause e tempi di evasione della chiamata e quindi consentono il "*monitoraggio dell'attività telefonica e della produttività di ciascun operatore di Call Center*".

I sistemi Crm, afferma l'ispettorato, hanno lo scopo di rendere più efficiente la relazione tra il chiamante e l'operatore; essi dunque sono strumenti di lavoro e possono essere installati e usati senza autorizzazione sindacale o amministrativa.

La seconda tipologia di sistemi, invece, secondo la circolare, non può rientrare nella definizione di «strumento di lavoro» ed inoltre l'utilizzo di tali sistemi non sembra neppure giustificato da imprescindibili e prioritarie esigenze organizzative e produttive idonee a legittimare l'autorizzazione amministrativa all'installazione dell'applicativo. Ciò comporta quindi che sistemi del genere (ovvero aventi lo scopo di consentire il *“monitoraggio dell'attività telefonica e della produttività di ciascun operatore di Call Center”*) non potrebbero essere installati, pena le sanzioni (amministrative e penali) previste dalla normativa applicabile

[torna su](#)

GARANTI EUROPEI PRIVACY: PUBBLICATA L' *“OPINION 2/2017 ON DATA PROCESSING AT WORK”*

I Garanti Europei Privacy riuniti nel Gruppo "Articolo 29" (WP29) hanno pubblicato lo scorso **8 giugno 2017** l'*“Opinion 2/2017 on data processing at work”*, consultabile dal seguente link http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45631.

Tale documento è volto a chiarire gli scenari di rischio privacy che possono configurarsi nei rapporti di lavoro in relazione al trattamento dei dati personali dei lavoratori, con particolare attenzione all'utilizzo di tecnologie sempre più innovative che possono avere un forte impatto sui diritti e le libertà delle persone fisiche.

Il WP29 sottolinea e ribadisce quanto già presente nel Regolamento UE 2016/679, già in vigore e direttamente esecutivo dal prossimo maggio 2018, ovvero che ogni lavoratore ha diritto alla tutela della propria privacy e in particolare ha il diritto ad essere adeguatamente informato sulle modalità di trattamento dei propri dati e sulle modalità di controllo attivate dall'organizzazione.

Nel documento ribadisce inoltre come l'uso dei dati personali dei lavoratori deve essere quanto più possibile limitato alle finalità aziendali ed, in ogni caso, bilanciato con i diritti e le libertà dei lavoratori, secondo i principi di necessità e proporzionalità.

Nella stessa prospettiva, secondo i Garanti europei e come già previsto dal Jobs Act, gli strumenti di geolocalizzazione possono essere utilizzati per finalità strettamente aziendali e adeguatamente informato su finalità e controlli.

Più in generale, in merito alle questioni legate al controllo a distanza dei lavoratori, il WP29 sottolinea l'importanza di **informare adeguatamente** i lavoratori tramite specifici regolamenti e policy aziendali sul corretto utilizzo degli applicativi e degli strumenti tecnologici in dotazione a dipendenti e collaboratori per rendere la loro prestazione lavorativa.

Una delle indicazioni operative suggerita dai Garanti ai datori di lavoro è quella di offrire connessioni Wi-Fi specifiche e definire spazi riservati – su computer e *smartphone* aziendali, dove il lavoratore possa conservare documenti o comunicazioni personali inviate, non accessibili al datore di lavoro se non in casi eccezionali.

Infine, segnaliamo che anche lo scrutinio da parte del datore di lavoro dei profili creati sui social network da parte dei lavoratori è stato oggetto di discussione da parte dei Garanti, i quali hanno segnalato la necessità, anche da parte dell'area risorse umane, che la verifica ed il monitoraggio dei profili social dei lavoratori siano limitati alle sole tematiche professionali, con esclusione delle vicende legate alla vita privata, anche con riferimento alla posizione di possibili candidati a posizioni lavorative aperte.

[torna su](#)

CASSAZIONE:**LICENZIAMENTO DI UN DIPENDENTE SENZA PIÙ ABILITAZIONE**

Con sentenza n. **16388** del **4 luglio 2017**, la Corte di Cassazione ha affermato che non riveste natura disciplinare il licenziamento adottato da un datore di lavoro a seguito della impossibilità sopravvenuta della prestazione da parte del dipendente al quale era stato ritirato il “tesserino aeroportuale” a seguito di un provvedimento dell’autorità giudiziaria.

La Corte ha ritenuto legittimo il comportamento del datore di lavoro che, prima del recesso, ha sospeso la retribuzione che era strettamente collegata alla prestazione che il lavoratore non poteva più svolgere a seguito del ritiro del tesserino. Il licenziamento era avvenuto in seguito per giustificato motivo oggettivo a causa della sopravvenuta impossibilità della prestazione, data l’impossibilità per il datore di lavoro di collocare il lavoratore con profitto in mansioni equivalenti.

[torna su](#)

CORTE EUROPEA DI GIUSTIZIA: CORTE EUROPEA DI GIUSTIZIA: LA DISCIPLINA ITALIANA SUL LAVORO INTERMITTENTE NON È DISCRIMINATORIA

La Corte Europea di Giustizia, con la sentenza del **19 luglio 2017 (causa C-143/2016)** ha affermato la legittimità del comportamento del datore di lavoro di procedere al licenziamento di un lavoratore assunto con il contratto intermittente al raggiungimento dei 25 anni di età.

L’art. 13, comma 2, del Decreto legislativo n. 82/2015 stabilisce infatti che *“Il contratto di lavoro intermittente può’ in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.”*

Interrogata sulla compatibilità di una simile disposizione con i principi stabiliti dall’ordinamento comunitario in materia di parità di trattamento in materia di occupazione, la Corte di Giustizia ha affermato che:

“L’articolo 2, paragrafo 2, lettera a), e l’articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che non ostano a una disposizione nazionale, come quella oggetto del procedimento principale, che prevede che i contratti di lavoro intermittente siano applicabili in ogni caso ai lavoratori con meno di venticinque anni di età a condizione che:

- la normativa in parola persegua una finalità legittima collegata alla politica dell’occupazione e del mercato del lavoro, e*
- raggiunga tale finalità con mezzi appropriati e necessari.*
- Spetta al giudice nazionale stabilire se dette condizioni siano soddisfatte nel caso di specie”.*

[torna su](#)

CASSAZIONE: FALSA ATTESTAZIONE DELLA PRESENZA IN SERVIZIO E LICENZIAMENTO

Con sentenza n. **15864** del **26 giugno 2017**, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità di un licenziamento per giusta causa allorquando un lavoratore, senza l'autorizzazione dei superiori, timbra il cartellino e prenda servizio presso un'altra sede dell'azienda, diversa da quella abituale.

I giudici della Suprema Corte hanno ritenuto che un simile comportamento rappresenti una falsa attestazione di presenza in servizio che nel caso di specie aveva inoltre determinato un'indebita remunerazione.

[torna su](#)

ART. 18 STATUTO DEI LAVORATORI: RIMESIONE ALLA CORTE COSTITUZIONALE PER POSSIBILE CONTRASTO CON L'ARTICOLO 3 DELLA COSTITUZIONE

Con Ordinanza del 26 luglio 2017 il Tribunale del lavoro di Roma (est. Cosentino) ha rimesso alla Corte Costituzionale la disciplina del contratto a tutele crescenti così come prevista dall'articolo 1, comma 7, lett. c) L. n. 183/2014 e degli artt. 2, 4 e 10 del D. Lgs. n. 23/2015, ritenuta di dubbia legittimità costituzionale.

In particolare i profili di possibile contrasto con la Carta Costituzionale segnalati dal Giudice romano sono i seguenti:

- I. violazione dell'art. 3 Cost., in quanto *“l'importo dell'indennità risarcitoria disegnata dalle norme del JobS Act non è compensativo né dissuasivo ed ha conseguenze discriminatorie; ed inoltre in quanto l'eliminazione totale della discrezionalità valutativa del giudice finisce per disciplinare in modo uniforme casi molto dissimili fra loro”*;
- II. violazione degli artt. 4 e 35 Cost. per violazione delle norme costituzionali poste a tutela della dignità e del diritto al lavoro, valore fondante della Carta, al quale verrebbe attribuito un controvalore monetario irrisorio e fisso;
- III. violazione degli artt. 117 e l'art. 76 Cost.: poiché *“la sanzione per il licenziamento illegittimo appare inadeguata rispetto a quanto statuito da fonti sovranazionali come la Carta di Nizza e la Carta Sociale, mentre il rispetto della regolamentazione comunitaria e delle convenzioni sovranazionali costituiva un preciso criterio di delega, che è stato pertanto violato”*.

Quanto alla violazione del principio di uguaglianza, l'ordinanza del Tribunale di Roma richiama l'attenzione sul confronto:

1. fra lavoratori assunti prima e dopo il 07/03/2015 (ai quali non si applica il jobs Act per

- quanto attiene alla disciplina dei licenziamenti);
2. fra lavoratori licenziati con provvedimenti affetti da illegittimità macroscopiche ovvero da vizi meramente formali, tutti irragionevolmente tutelati, oggi, con un indennizzo del medesimo importo;
3. quanto agli assunti dopo il 07/03/2015, fra dirigenti e lavoratori privi della qualifica dirigenziale, dato che i primi, non soggetti alla nuova disciplina, continueranno a godere di indennizzi di importo minimo e massimo ben più consistenti.

Inoltre, la formulazione della norma, nel predeterminare in misura fissa l'indennità, non consente al giudice di valutare in concreto il pregiudizio sofferto *“né con riguardo al fenomeno del free riding”*, né *“con riguardo alla gravità del vizio riscontrato (...) né con riguardo alla durata del processo”*, finendo quindi per apprestare identica tutela a situazioni nella sostanza assai diverse.

Secondo il Giudice rimettente, pertanto, il sistema così disegnato, differenziando in modo totalmente irragionevole situazioni simili, sarebbe da considerare profondamente discriminatorio, non tanto quindi per la limitazione delle ipotesi cui è possibile riconoscere la tutela reintegratoria, quanto per la struttura poco flessibile della tutela indennitaria.

Con riferimento infine al contrasto con gli articoli 76 e 117 Cost., la normativa in esame a parere del Tribunale di Roma non appare conforme:

1. all'art. 30 della Carta di Nizza, che impone agli Stati membri di garantire una adeguata tutela in caso di licenziamento ingiustificato;
2. alla Convenzione OIL 158/1982 sui licenziamenti, che prevede che, qualora il licenziamento sia ingiustificato, in mancanza di una eventuale tutela risarcitoria dovrà essere comunque previsto *“il versamento di un indennizzo adeguato o ogni altra forma di riparazione considerata come appropriata”*;
3. all'art. 24 della Carta Sociale europea, che stabilisce: *“per assicurare l'effettivo esercizio del diritto ad una tutela in caso di licenziamento, le Parti s'impegnano a riconoscere: a) il diritto dei lavoratori di non essere licenziati senza un valido motivo legato alle loro attitudini o alla loro condotta o basato sulle necessità di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento o del servizio; b) il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione”*.

Questi i principali profili di incostituzionalità sollevati dal Giudice romano e che saranno oggetto di scrutinio da parte della Consulta. Restiamo quindi in trepidante attesa di conoscere gli esiti della pronuncia della Corte Costituzionale sulla questione.

[torna su](#)

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