



## **NORMATIVA**

Provvedimento del Garante privacy: è possibile timbrare il “cartellino” con lo *smartphone*

Ministero del Lavoro: Fondo per incentivare la partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili delle imprese

Parlamento: in esame il D.D.L. sul “Whistleblowing”

## **GIURISPRUDENZA**

Cassazione: licenziamento collettivo e vizi procedurali

Cassazione: superamento del comporta e legittimità del licenziamento

Cassazione: l’esercizio del diritto di critica del lavoratore non giustifica il licenziamento

Cassazione: è reato anche se le telecamere sono spente

Cassazione: licenziamento per giusta causa per assenza ingiustificata

---

## PROVVEDIMENTO DEL GARANTE PRIVACY: È POSSIBILE TIMBRARE IL “CARTELLINO” CON LO SMARTPHONE

---

Nel Provvedimento n. 420 dell'8 settembre 2016, pubblicato il 10 ottobre 2016, il Garante per la protezione dei dati personali ha dato risposta positiva ad un'istanza di verifica preliminare sottopostagli da due società di somministrazione di lavoro ed avente ad oggetto la possibilità di richiedere ai propri dipendenti, operanti presso l'utilizzatore, di installare una *App* sul proprio *smartphone*, al fine di rilevare gli orari di inizio e fine della prestazione lavorativa.

Lo scopo che le società intendono perseguire attraverso l'utilizzo di tale strumentazione è quella di snellire le procedure relative alla gestione amministrativa del personale, di volta in volta collocato presso altre ditte e semplificare e rendere più efficiente la rilevazione della presenza dei dipendenti che lavorano per lo più all'esterno della sede aziendale.

Il Garante per la Privacy ha fornito alcune precisazioni circa l'**utilizzo**, da parte dell'azienda, **di App per permettere ai propri lavoratori di timbrare il “cartellino”**.

Le società potranno chiedere ai propri dipendenti (**N.B. non obbligar loro**)– impiegati presso altre ditte o che svolgono sistematicamente attività “fuori sede” – di installare una apposita applicazione (che prevede l'uso dei dati di geolocalizzazione) sugli dispositivi cellulari di loro proprietà, ai fini della rilevazione di inizio e fine dell'attività lavorativa.

Inoltre, sullo schermo del telefonino dovrà essere sempre ben visibile un'icona che indichi che la funzione di localizzazione è attiva.

**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 Garante ha prescritto alle società di perfezionare il sistema nella prospettiva della “*privacy by design*”: ovverosia verificata la associazione tra le coordinate geografiche della sede di lavoro e la posizione del lavoratore, **il sistema potrà conservare - se del caso - il solo dato relativo alla sede di lavoro** (oltre a data e orario della “timbratura” virtuale), cancellando il dato relativo alla posizione del lavoratore.

Prima dell'avvio del nuovo sistema di accertamento delle presenze, le società dovranno effettuare la notificazione al Garante, indicando i tipi di trattamenti e le operazioni che intendono compiere, e **fornire ai dipendenti un'informativa** comprensiva di tutti gli elementi (tipologia dei dati, finalità e modalità del trattamento, tempi di conservazione, natura facoltativa del conferimento, soggetti che possono venire a conoscenza dei dati in qualità di responsabili o incaricati del trattamento).

[torna su](#)

---

## MINISTERO DEL LAVORO: FONDO PER INCENTIVARE LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI AL CAPITALE E AGLI UTILI DELLE IMPRESE

---

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha emanato il Decreto Interministeriale 20 giugno 2016, concernente le modalità e i criteri di utilizzo del Fondo finalizzato a incentivare la partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili delle imprese e per la diffusione dei piani di azionariato rivolti ai lavoratori dipendenti (consultabile per intero al seguente link <http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2016/D%20I%20Azionariato%2020%20giugno%202016.pdf>).

[torna su](#)

---

## PARLAMENTO: IN ESAME IL D.D.L. SUL "WHISTLEBLOWING"

---

E' attualmente in esame presso la Commissione permanente "Affari Costituzionali" del Senato il disegno di legge 2208 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Il disegno di legge, che è stato già approvato dalla Camera dei deputati il 21 gennaio 2016, salvo modifiche, il cui art. 1 andrà a modificare l'articolo 54 *bis* del D.L. 30 marzo 2001, n. 165, in "materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti" mentre l'art. 2 introdurrà nell'articolo 6 del D.L. 8 giugno 2001, n. 231, i nuovi commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*.

Nello specifico il provvedimento legislativo conterrà una serie di disposizioni volte a tutelare il c.d. segnalante, vale a dire colui che in virtù di un rapporto di lavoro pubblico o privato venga a conoscenza e segnali illeciti o irregolarità di cui abbia avuto contezza in ragione del suo rapporto di lavoro.

Al fine di garantire la predetta tutela, il disegno di legge in esame prevede da un lato che l'identità dell'autore della segnalazione non venga rivelata in assenza del suo consenso mentre dall'altro vieta eventuali condotte ritorsive, dirette o indirette, del datore di lavoro. In particolare l'eventuale licenziamento in violazione delle regole di tutela avrà sempre come conseguenza, oltre alla tutela indennitaria, che dovrà comprendere anche il ristoro del pregiudizio morale, anche la reintegrazione in servizio, e ciò andrà a costituire deroga alla disciplina generale dei licenziamenti introdotta con il D.Lgs. n. 23/2015 che, come noto, esclude in via generale la reintegrazione in servizio del dipendente illegittimamente licenziato.

A tale provvedimento legislativo seguirà altro (attualmente è il DDL S. 2230) che disciplinerà la fattispecie del Whistleblowing anche nei modelli organizzazione e gestione previsti dal D.Lgs. 231/2001, ed in particolare l'obbligo, a carico dei vertici aziendali o di soggetti da loro vigilati, di presentare segnalazioni circostanziate di illeciti o violazioni del modello che ritengano altamente probabile che si siano verificati e di cui sono venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: LICENZIAMENTO COLLETTIVO E VIZI PROCEDURALI

---

Con la sentenza del 29 settembre 2016 n. **19320**, la Corte di Cassazione ha stabilito che, in caso di licenziamento collettivo, il vizio meramente procedurale relativo alla totale genericità della comunicazione, di cui all'art. 4, comma 9, della Legge n. 223/1991, fa sorgere in capo ai lavoratori esclusivamente il diritto al percepimento di una indennità risarcitoria, senza alcuna possibilità di reintegra nel posto di lavoro.

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: SUPERAMENTO DEL COMPORTO E LEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO

---

Con la sentenza del 16 settembre 2016 n. **18196**, la Corte di Cassazione ha affermato l'illegittimità di un licenziamento comminato per superamento del periodo di comportamento allorquando non sia possibile, da parte del lavoratore che ne faccia richiesta, verificare l'esatto numero dei giorni di assenza per malattia che hanno portato a detto superamento.

I giudici della Suprema Corte hanno dunque evidenziato come sia obbligo del datore di lavoro, qualora il lavoratore ne faccia espressa richiesta, comunicare i giorni di assenza per malattia che hanno portato al superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, soprattutto qualora detto superamento sia avvenuto per sommatoria di più periodi di malattia nell'arco di tempo contrattualmente previsto.

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: L'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI CRITICA DEL LAVORATORE NON GIUSTIFICA IL LICENZIAMENTO

---

Con sentenza del 26 ottobre 2016 n. 21649, la Corte di Cassazione ha affermato che la lettera inviata alla direzione dell'azienda nella quale il lavoratore esprime le sue critiche circa la gestione dell'azienda, sollecitando il vertice ad una migliore organizzazione per evitare conflittualità interne, **non legittima l'impresa a procedere al licenziamento** per giusta causa.

Ciò sempre che il lavoratore non abbia "travalicato i limiti di continenza sostanziale e formale", ossia le affermazioni critiche rispondano a verità e non siano ontologicamente ingiuriose e ciò anche quando il diritto di critica concerna il "comportamento tenuto dal proprio superiore".

La Suprema Corte precisa che l'onere probatorio circa la mancanza del requisito di continenza sostanziale, ossia della non corrispondenza a verità delle affermazioni critiche, risolvendosi nell'onere della prova della sussistenza di una giusta causa di licenziamento, è a carico del datore di lavoro.

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: È REATO ANCHE SE LE TELECAMERE SONO SPENTE

---

Con sentenza del 26 ottobre 2016 n. **45198**, la Sezione penale della Suprema Corte ha ritenuto che la mera predisposizione, anche in assenza di utilizzo, di apparecchiature idonee a controllare a distanza l'attività dei lavoratori sia sufficiente a integrare l'illecito penale di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 4, commi 2 e 3, e art. 38, e D.Lgs. n. 196 del 2003, art. 114.

E ciò poiché, trattandosi di un reato di pericolo, esso è diretto a salvaguardare le possibili lesioni della riservatezza dei lavoratori, con la conseguenza che per la sua integrazione non è richiesta la messa in funzione o il concreto utilizzo delle attrezzature, dal momento che la norma incriminatrice prevede una condotta criminosa rappresentata dalla installazione di impianti audiovisivi idonei a ledere la riservatezza dei lavoratori qualora non vi siano state le idonee autorizzazioni previste per legge.

E dunque, nel caso concreto, la Suprema Corte ha stabilito la configurabilità del reato nell'ipotesi in cui il datore di lavoro, senza preventiva autorizzazione di sindacati o DTL, installi telecamere sul luogo della prestazione di lavoro dei dipendenti ancorché non le utilizzi, trattandosi di reato di pericolo (lesione della privacy del lavoratore)

[torna su](#)

---

## CASSAZIONE: LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA PER ASSENZA INGIUSTIFICATA

---

Con sentenza del 7 ottobre 2016 n. **20218**, la Corte di Cassazione ha avallato l'immediata risoluzione del rapporto da parte del datore di lavoro per assenza ingiustificata dal servizio del lavoratore per tre giorni consecutivi, in base alla previsione del contratto collettivo applicato dall'azienda stessa.

Nell'indagare quale tipologia di licenziamento avrebbe dovuto essere comminata al lavoratore, e cioè se si trattasse di "giusta causa" o di "giustificato motivo soggettivo" con diritto al preavviso, i Giudici hanno ritenuto che l'esame debba essere compiuto in ragione di una valutazione della gravità del fatto in relazione al venir meno del rapporto fiduciario quale elemento essenziale del rapporto tra le parti e con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del concreto rapporto di lavoro, al grado di affidabilità richiesto al lavoratore in ragione del suo livello di inquadramento contrattuale, nonché dalla portata soggettiva del fatto, ossia dall'intensità dell'elemento intenzionale o colposo.

Nel caso esaminato, la giusta causa del licenziamento era supportata non solo dall'assenza del lavoratore dal posto di lavoro senza giustificazione, in sé considerata, ma anche (e soprattutto) perché il lavoratore aveva fornito, in seguito, giustificazioni dell'assenza risultate non vere; comportamento valutato sul piano soggettivo come violazione dell'obbligo generale di buona fede nell'esecuzione del contratto, con rischio potenziale della ripetizione di analoghi comportamenti in futuro, e quindi idoneo a ledere irrimediabilmente la fiducia.

[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](mailto:milano@legalitax.it)

### **Roma**

Via Flaminia, 135  
00196 Roma  
T +39 06 8091 3201  
F +39 06 8077 527  
[roma@legalitax.it](mailto:roma@legalitax.it)

### **Padova**

Galleria dei Borromeo, 3  
35137 Padova  
T +39 049 877 5811  
F +39 049 877 5838  
[padova@legalitax.it](mailto:padova@legalitax.it)

### **Verona**

Stradone Porta Palio, 76  
37122 - Verona  
T +39 045 809 7000  
F +39 045 809 7010  
[verona@legalitax.it](mailto:verona@legalitax.it)