

AXERTA®
INDAGA. DOCUMENTA. ACCERTA.

IL PUNTO

Rassegna Giurisprudenziale
Controlli e indagini nel rapporto di lavoro

Novembre-Dicembre 2018

Axerta S.p.A.

Nord-ovest Piazza Duomo 17 - 20121 Milano
Centro-sud Viale Giulio Cesare 71 - 00192 Roma
Nord-est Vicolo Vincenzo Bellini 4 - 35131 Padova

800 800 007

P.IVA 10239431009 | www.axerta.it



L'editoriale del Presidente



Contratti a termine e decreto dignità

Gen. Michele Franzé - Presidente di Axerta S.p.a.

Mai, fino ad oggi, mi sono fatto tentare da valutazioni di natura politica in materia di norme che toccano il mondo del lavoro e di certo non cambio atteggiamento di fronte alle nuove disposizioni di legge da poco varate dal Governo, proposte con particolare enfasi come "Decreto dignità".

Non ho mai dimenticato di sottolineare come siano sempre da proteggere, da difendere e, nei limiti del possibile, da incrementare i diritti sacrosanti dei lavoratori, ma con pari forza sento il bisogno di ricordare come siano ugualmente da tutelare i diritti (forse sarebbe meglio dire i doveri) del datore di lavoro di salvaguardare il patrimonio aziendale, nonché la stessa capacità di produrre, di fronte a comportamenti illegittimi, spregiudicati o illegali che taluni, sostenuti da una "tutela" ideologica concessa aprioristicamente da quanti ritengono che "il dipendente ha sempre ragione... e il datore di lavoro ha sempre torto", tentano di giustificare, a dispetto di norme, regole e buonsenso.

Ogni studente di economia politica apprende, sin dalle prime lezioni, come le dinamiche che muovono i mercati – e ciò vale anche, se non soprattutto, per il mercato del lavoro – non possano essere imposte dall'alto, per cui è la storia che ci insegna come un'economia rigida,

centralmente prepianificata, come ad esempio avvenuto nei decenni passati in quel macrocosmo politico che era l'Unione sovietica, sia destinata al fallimento.

Oggi, in piccolo, qualcuno ritiene di poter condizionare l'economia e, in particolare, il confronto tra domanda e offerta nel mondo del lavoro, sulla base di programmi politici, prescindendo da quelle variabili che provengono da un mercato globale, senza confini e in continua evoluzione, che rispondono sempre e comunque, sempre e dovunque, all'insopprimibile legge della domanda e dell'offerta, nel costante rispetto di un confronto parimenti insopprimibile qual è quello tra costi e benefici.

Oggi, se un'azienda produce addobbi natalizi, sarà probabilmente chiamata ad un considerevole aumento di produzione nel trimestre ottobre-dicembre per soddisfare una domanda mirata e prevedibile, ed in tale ottica sarà inevitabilmente indotta ad assumere dipendenti stagionali, con un contratto a termine.

Se questa possibilità dovesse essere soppressa, o anche solo condizionata da norme volte a ridurre questo tipo di assunzioni, dovremmo prevedere verosimilmente l'ipotesi di una produzione distribuita omogeneamente

sull'intero arco dei dodici mesi o, in alternativa, una decisa contrazione nell'offerta, con conseguente apertura ai mercati esteri, attenti a soddisfare l'aumento nella domanda.

Lo stesso Centro Studi dell'AI-DP, l'Associazione leader in ambito nazionale che riunisce i responsabili delle risorse umane, non ha esitato a ricordare di recente come e quanto il contratto a termine sia "un'esigenza imprescindibile per le aziende e per le produzioni dettata dall'imprevedibilità dei mercati". Nessuna azienda può programmare assunzioni a tempo indeterminato per tutti perché sarebbe destinata al fallimento... Una cosa è limitare gli abusi, un'altra è compromettere il funzionamento di uno strumento utile. Il decreto dignità, purtroppo, è più vicino alla seconda ipotesi.

E al riguardo, non possiamo che guardare con particolare favore al ddl anti-assenteismo recentemente proposto dal ministro per la pubblica amministrazione Giulia Bongiorno: pubblico e privato, infatti, possono e devono ben confrontarsi nella ricerca della migliore efficienza e correttezza, nel comune interesse di lavoratori e datori di lavoro.

Gen. Michele Franzé
Presidente di Axerta S.p.a.



Decreto dignità: quali novità

Dopo l'approvazione in Senato lo scorso 7 agosto 2018, è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 96 del 9 agosto 2018 di conversione del D.L. n. 87/2018, cosiddetto Decreto Dignità.

Uno degli aspetti caratterizzanti della nuova normativa, è rappresentato dalla modifica della durata del contratto di lavoro a tempo determinato. Il nuovo art. 19, infatti, prevede che la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato possa avvenire solo per un periodo di durata non superiore ai 12 mesi, ed anche in presenza di proroghe questo limite non potrà essere superato.

Il contratto potrà avere una durata superiore solo in presenza delle seguenti causali:

- Esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività
- Ragioni sostitutive
- Esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria

Le medesime ragioni stanno a fondamento anche dei rinnovi dei contratti a tempo determinato.

Con il decreto Dignità vengono, poi, variati i limiti minimi e massimi dell'indennità dovuta dal datore di lavoro a seguito di licenziamento giudicato illegittimo, in particolare si parla di un importo non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.

Quindi: per il datore di lavoro che occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori si registra un immediato innalzamento dell'indennizzo minimo da 4 a 6 mensilità e l'innalzamento del massimo dell'indennizzo da 24 a 36 mensilità. Per i datori di lavoro con non più di 15 dipendenti si rileva un immediato innalzamento dell'indennizzo minimo da 2 a 3 mensilità ed un limite massimo di indennizzo pari a 6 mensilità in progressione di una mensilità per ciascun anno di contratto.



Assenteismo

controlli e accordo sindacale:
un connubio indissolubile?

Biometria contro i “furbetti”, la PA 4.0 targata Bongiorno

Lo scorso 14 settembre è stato approvato dal Consiglio dei ministri il ddl Concretezza, con una parte rilevante riguardante la riforma della PA nella quale è prevista la possibilità di cominciare a identificare i dipendenti tramite l'uso della biometria: attraverso le impronte digitali o l'iride. Previste anche sanzioni per le amministrazioni inadempienti che finiranno in una “black list”.

Non nascondono, però, le loro preoccupazioni Cgil e Uil in particolare per quanto riguarda le modalità di intervento rispetto al tema assenteismo, videosorveglianza e rilevazione dei dati biometrici. Il dpcm, che prevedrà l'attuazione della rilevazione biometrica e della videosorveglianza, sarà, infatti, emanato su proposta del ministro, sentita la Conferenza unificata e il Garante della privacy. E i lavoratori? È inammissibile, secondo le suddette organizzazioni, escludere il sindacato dalla discussione che attiene alle procedure di controllo. Bisogna premiare chi compie il proprio dovere e non partire dall'idea che tutti siano colpevoli. I controlli si devono fare, a garanzia degli onesti e dei cittadini, ma attraverso accordi sindacali, perché non tutte le amministrazioni sono uguali e non tutti i lavori sono svolti allo stesso modo dai dipendenti.

Consolidata la liceità dei controlli, bisogna prestare attenzione alle modalità con cui gli stessi vengono imposti e, successivamente, svolti. Ed è questo un problema che affligge non solo il settore pubblico, ma in egual misura quello privato; perciò è fondamentale rispettare le procedure di preventivo accordo collettivo.

È illecito installare videocamere al lavoro con il solo consenso dei lavoratori

Cass. pen. Sez. III, Sent., (ud. 10/04/2018) 24-08-2018, n. 38882

Ricorre in cassazione la titolare di un bar gelateria, condannata per il reato di cui all'art. 4 della Legge n. 300/1970, per aver installato un sistema di videosorveglianza nei locali della sua azienda, senza il previo accordo con le rappresentanze sindacali, né alcuna autorizzazione della direzione territoriale del lavoro, violando così la normativa

vigente.

La parte ricorrente riteneva che, pur mancando effettivamente le autorizzazioni richieste, le videocamere, installate al solo scopo di tutela del patrimonio aziendale, erano state collocate con il preventivo consenso dei dipendenti.

La Cassazione ha però adottato un orientamento che si rifà al valore effettivo di quello stesso consenso. La disuguaglianza di fatto, e quindi l'indiscutibile e maggiore forza economico-sociale dell'imprenditore, rispetto a quella del lavoratore, rappresenta la ragione per la quale la procedura codeterminativa sia da ritenersi inderogabile. Il consenso del lavoratore, in casi come questo, non può che ritenersi influenzato da parte del datore di lavoro e, pertanto, non validamente prestato.

Punto focale è dunque, il consenso del lavoratore, che potrebbe in astratto assumere la doppia veste di scriminante ex art. 50c.p. e di base legale sulla quale fondare un trattamento in conformità al “vecchio” Codice della Privacy (ed ora al Regolamento 679/2016 c.d. GDPR).

La Suprema Corte statuisce che il consenso scritto dei lavoratori non può costituire un valido presupposto per l'installazione di impianti di video sorveglianza, essendo questa condizionata, per precisa scelta legislativa, ad accordo sindacale o autorizzazione dell'ispettato del lavoro. La Cassazione sembra abbandonare definitivamente un proprio precedente orientamento difforme, espresso nella sentenza Banti (22611/2012), nella quale aveva al contrario statuito che il consenso scritto dei lavoratori fungeva da scriminante del reato.

Licenziamento per abuso di permessi ex L. 104/1992

Cass. civ. Sez. VI - Lavoro, Ord., (ud. 17/04/2018) 11-07-2018, n. 18293

La Corte di Cassazione, con ordinanza 11 luglio 2018, n. 18293, ha stabilito che sussistono gli estremi del licenziamento per giusta causa nell'ipotesi in cui il lavoratore, avendo ottenuto i permessi ai sensi della L. 104/1992, venga “pizzicato” in una nota località turistica.

Nel caso di specie, la Corte di merito aveva ravvisato gli estremi della giusta causa (ex articolo 2119 cod. civ.) nel

fatto che la dipendente avesse fornito risposte evasive alle pressanti richieste della datrice di lavoro di conoscere in che modo avesse fruito dei permessi L. n. 104 del 1992, ex art. 3. La lavoratrice si era allontanata dall'abitazione della propria madre, per assistere la quale aveva fruito di una giornata di permesso, per recarsi con la propria famiglia in un'altra città, meta senza dubbio turistica; eludendo poi ogni domanda riguardo l'uso fatto del permesso.

“La prova della sussistenza della fattispecie contestata al lavoratore consiste anche nell'assenza di giustificazioni valide da parte del dipendente” e ciò, tiene a sottolineare la corte, non vuole significare un'inversione dell'onere della prova, ma la corte di merito si limita a dare atto che, mentre la datrice di lavoro “aveva debitamente provato gli addebiti mossi, parte ricorrente non aveva provato alcuna delle circostanze esimenti addotte a discarico”.

La Suprema Corte ha riconosciuto come legittimo il licenziamento per giusta causa intimato alla lavoratrice che invece di assistere la madre, motivo per cui le era stato accordato il permesso, ha abusato di questo suo diritto per andare in villeggiatura con la famiglia. La novità sta proprio nel riconoscere la “giusta causa” nel fatto che la lavoratrice non abbia saputo, o voluto, giustificare il permesso.



Online

Controllare un dipendente online è lecito, ma non sempre seguirà un licenziamento legittimo

Libertà di opinione ed immagine aziendale ai tempi dei social network

Cass. Civ., Sez. Lavoro, Ord. n. 21965 del 10 settembre 2018

Con ordinanza, la Corte di Cassazione ha sancito l'illegittimità del licenziamento per giusta causa comminato al lavoratore che, in una chat privata di Facebook, denigri la società datrice di lavoro e il suo amministratore delegato. Nel caso in questione, un lavoratore impugnava il licenziamento per giusta causa comminatogli dal datore di lavoro, sostenendo che la condotta contestagli non potesse considerarsi diffamatoria in quanto destinata ad un limitato gruppo di persone iscritte al gruppo Facebook del sindacato. Sia il Tribunale di merito che la Corte d'Appello accoglievano il ricorso evidenziando che la condotta contestata al lavoratore costituiva un mero esercizio della libertà di critica e opinione che, in quanto tale, non può essere sanzionata con il licenziamento. La Corte di Cassazione, a conferma delle precedenti pronunce, ha sancito la legittimità del licenziamento evidenziando che, atteso che "la chat su Facebook, in cui è avvenuta la conversazione oggetto di causa, era composta unicamente da iscritti al

sindacato", "ove la comunicazione con più persone avvenga in un ambito privato, cioè all'interno di una cerchia di persone determinate, non solo vi è un interesse contrario alla divulgazione, anche colposa, dei fatti e delle notizie oggetto della comunicazione, ma si impone l'esigenza di tutela della libertà e della segretezza delle comunicazioni stesse". In assenza dei requisiti propri della condotta diffamatoria, che presuppone la destinazione delle comunicazioni alla divulgazione dell'ambiente sociale, il comportamento del lavoratore appare riconducibile alla libertà di comunicare riservatamente e, pertanto, il licenziamento deve considerarsi illegittimo.

Di diffamazione si parla anche con riguardo a quanto pubblicato su un social network. Per un dipendente è quindi importante guardarsi da affermazioni denigratorie dell'ambiente di lavoro, e del datore di lavoro, anche online. Tuttavia, nella fattispecie in esame, il lavoratore si era lasciato andare ad osservazioni "colorite" in un contesto che si può definire ristretto e dunque privato, così da non integrare reato e rendendo illegittimo il licenziamento che in questo trovava giustificazione.