

LO SPORTELLLO DEL CITTADINO

Controlli a distanza, il "Jobs Act" cambia le aziende

Il Governo Renzi, nel percorso di concretizzazione dell'attuale "Jobs Act" attraverso i recenti decreti legislativi si pone, tra gli altri, anche l'obiettivo di introdurre alcune importanti novità nella legge 300/700.

Il decreto legislativo n. 151 del 14 settembre scorso, infatti, ha sostituito integralmente la disciplina relativa agli impianti audiovisivi contenuta nello Statuto dei Lavoratori.

L'iter legislativo non è stato indenne da critiche e polemiche per una normativa che vantava oltre 45 anni di vigenza e, sostanzialmente, vietava l'utilizzo degli impianti audiovisivi e di altre apparecchiature finalizzate al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Per contemplare le esigenze organizzative e produttive dei datori di lavoro, nonché gli aspetti a garanzia della sicurezza con il divieto di controllo a distanza sui dipendenti, finora era necessario un accordo con le Organizzazioni Sindacali (R.S.A.) o, in caso di loro mancanza, con una commissione interna. Il datore di lavoro in difetto di accordo era obbligato a rivolgersi all'Ispettorato del Lavoro che decideva in merito alle modalità di utilizzo.

Il provvedimento dell'Ispettorato poteva essere successivamente impugnato dal datore di lavoro, dalle RSA o dalle commissioni interne entro un termine di 30 giorni dinanzi al Ministero del Lavoro.

La disposizione introdotta di recente con il Jobs Act, invece, non prevede più un generale divieto di installazione e utilizzo d'impianti audiovisivi e di altri strumenti che abbiano quale finalità esclusiva il con-



trollo a distanza dell'attività dei lavoratori. Il decreto legislativo 151/2015 dispone, previo accordo collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali RSA o RSU - o dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora si trattasse di unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni - di procedere con l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori solo per esigenze organizzative e produttive, necessità legate alla sicurezza del lavoro e alla tutela del patrimonio aziendale.

In mancanza di un accordo, gli impianti e gli strumenti di cui sopra possono essere installati dopo aver ricevuto l'autorizzazione della DTL (o del Ministero del lavoro se si tratta di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più DTL).

Di recente introduzione è l'ipotesi, totalmente nuova, che riguarda gli strumenti utilizzati per il controllo che spaziano dai PC, dai tablet e dagli smartphone di cui fa uso il lavoratore nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative, agli strumenti atti a regi-

strare le entrate e le uscite nel luogo di lavoro. In questi casi non è richiesto nessun tipo di autorizzazione alla direzione territoriale del lavoro né alcun accordo sindacale.

Di fondamentale novità è il fatto che tutte le informazioni raccolte, sia con gli strumenti soggetti ad accordo e autorizzazione sia con gli strumenti utilizzati dal lavoratore nell'espletamento delle sue funzioni, nonché gli apparecchi di registrazione degli accessi, per poter essere utilizzate anche a fini disciplinare è necessario che sia data corretta informazione sulle modalità d'uso degli strumenti e dell'effettuazione dei controlli, nel rispetto di quanto disposto dal Codice della privacy.

L'utilizzo degli impianti in violazione di quanto disposto dal dettato normativo fa scattare sanzioni che per i fatti più lievi prevedono l'ammenda o l'arresto sino ad un anno di reclusione mentre, nei casi più gravi, le due sanzioni si applicano congiuntamente, inoltre l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nelle modalità stabilite dal codice penale.

Un caso clamoroso di applicazione dei controlli a distanza - non ancora sotto l'egida del Jobs-Act ma di un'inchiesta penale di una Procura - è stato quello dei dipendenti del Comune di Sanremo filmati a timbrare per i colleghi o ad andarsene subito dopo aver firmato. Il "Grande Fratello" elettronico complicherà la vita ai pelandroni e cambierà i rapporti nelle aziende.

Fabio Ardu
consulente del Lavoro

LAVORO

Un disabile in ogni azienda tra i 15 e i 35 addetti

Le aziende da 15 a 35 dipendenti hanno l'obbligo di assumere un lavoratore disabile, a partire da quando?

Il D.Lgs. n. 151/2015 affronta il criterio di delega di cui all'art. 1, comma 4, lettera g) della Legge n. 183/2014 (Jobs Act), volto alla razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento delle persone con disabilità. Si è proceduto, infatti, a innovare in modo significativo quanto previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68, con l'obiettivo di snellire la burocrazia e favorire l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone affette da disabilità. Le novità, in particolare, vanno dall'obbligo di avere un lavoratore disabile nelle aziende che occupano tra i 15 e le 35 unità (eliminando la causale della "nuova assunzione"), alla facoltà per tutti i datori di lavoro con un tasso di rischio INAIL superiore a 60 per mille, di poter optare per l'esonero a fronte del pagamento dell'importo di 30,64 euro al giorno per ciascun lavoratore non assunto, nonché alla possibilità di poter assumere lavoratori con disabilità attraverso chiamata nominativa.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

FAMIGLIA

Quando chiudere un divorzio con "l'una tantum"

Come si esplica la possibilità di dare un assegno divorzile una tantum?

In un'ottica di definizione bonaria del divorzio i coniugi possono definire le rispettive ragioni di dare e avere con un assegno divorzile c.d. una tantum, cioè con l'attribuzione di una unica somma di danaro o con il trasferimento di diritti immobiliari. In tale ultimo caso tuttavia, la causa del trasferimento deve essere sempre l'assolvimento dell'obbligo di mantenimento ex art. 5 comma 8 della legge sul divorzio, altrimenti si verificherebbe un'attribuzione senza causa o, tutt'al più, una causa donatio-nis.

La decisione di corrispondere il mantenimento divorzile in unica soluzione inibisce per il futuro la proposizione di qualsiasi domanda di contenuto economico. Ciò significa che l'ex coniuge che ha beneficiato dell'assegno divorzile una tantum non potrà più chiedere la revisione dell'assegno medesimo, né la quota sul TFR dell'ex coniuge né infine, un assegno a carico dell'eredità. Tali diritti post divorzio sussistono infatti solo qualora il richiedente sia beneficiario di un assegno di divorzio periodico.

Andrea Giordano
avvocato

SUCCESSIONI

Come vendere un immobile che è stato ereditato

È sufficiente aver fatto la dichiarazione di successione per vendere un immobile ereditato?

Con la dichiarazione di successione non si chiude la pratica ereditaria. Infatti, nel caso in cui l'erede volesse vendere l'immobile ereditato, sarebbe essenziale trascrivere l'accettazione tacita dell'eredità, un adempimento, questo, che viene fatto normalmente dal notaio come da prassi.

La dichiarazione di successione, sostanzialmente, è un adempimento di natura esclusivamente fiscale e ha solo la finalità di calcolare e permettere il pagamento delle eventuali imposte. E' un atto obbligatorio che deve essere compiuto, entro un anno dal decesso, da uno dei chiamati all'eredità presso l'Agenzia delle Entrate.

La denuncia, e il conseguente pagamento delle imposte, non fa diventare automaticamente eredi. Se si vuole diventare eredi a tutti gli effetti di legge e, quindi, proprietario dell'immobile che si intende vendere, è necessario accettare l'eredità. Questo lo si può fare con un atto espresso davanti ad un notaio o al cancelliere competente del Tribunale, dopo di che l'atto notarile verrà trascritto nei registri immobiliari.

Giuliano Chiaventone
avvocato