

## ESENZIONE VISITE FISCALI

Il Decreto Legislativo n. 151/2015, attuativo della riforma denominata "Jobs Act", ha modificato la normativa vigente (Decreto Legge n. 463/1983), introducendo una specifica disciplina sulle esenzioni dalla reperibilità (in caso di visita fiscale) per i Lavoratori subordinati del settore privato. Con il Decreto Ministeriale emanato l'11 gennaio 2016, attuativo di tale previsione normativa, sono state individuate le fattispecie che danno diritto alle suddette esenzioni. Con la circolare n. 95/2016, l'INPS è intervenuta per le indicazioni di dettaglio. Sono esclusi, quindi, dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità (allo stato, per il settore

privato dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, sette giorni su sette) i Lavoratori dipendenti in malattia per:

- ✓ patologie gravi che richiedono terapie salvavita, comprovate da idonea documentazione della Struttura sanitaria;
- ✓ stati patologici sottesi o connessi a situazioni d'invalidità riconosciuta, in misura pari o superiore al 67%.

L'INPS ha, poi, elaborato apposite "linee guida", rivolte ai medici che redigono i certificati di malattia e che, solo in presenza di una delle situazioni patologiche in esse elencate, dovranno:

- ✓ apporre la valorizzazione dei campi del certificato telematico riferiti a terapie salvavita/invalidità (D.M. del 18 aprile 2012);
- ✓ nel caso di certificati di malattia redatti in via residuale in modalità cartacea, attestare esplicitamente l'eventuale sussistenza delle fattispecie in argomento ai fini della esclusione del Lavoratore dall'obbligo della reperibilità.



## BUONI PASTO

Il Consiglio di Stato ha reso parere favorevole, con osservazioni, sullo schema di Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico, di concerto con il Ministero delle Infrastrutture, sui servizi sostitutivi di mensa tramite erogazione dei buoni pasto, ai sensi dell'art. 144 del nuovo Codice dei Contratti pubblici.

Il parere ha condiviso la ratio generale dell'intervento, ispirata all'aumento della concorrenza e delle possibilità di fruizione del servizio da parte dell'utenza.

Il parere si è soffermato, tra l'altro, sul superamento del divieto assoluto di cumulabilità dei buoni pasto, attualmente previsto e sostanzialmente inapplicato. Il nuovo decreto consente di cumulare l'utilizzo dei buoni entro il limite di 10. Il Consiglio di Stato condivide il principio, frutto di un

accordo con le parti sociali e recepisce una esigenza diffusa, dovuta ai costi effettivi del pasto rispetto al valore dei buoni. Suggerisce però una "pur lieve riduzione" del limite dei 10, al fine di evitare "effetti non propriamente neutri sulle diverse categorie di esercizi" e rischi legati al possibile "snaturamento delle caratteristiche del buono pasto", che resta un titolo "rappresentativo del servizio sostitutivo di mensa" e non può essere utilizzato come "una sorta di buono spesa universale e surrogato del danaro contante". Il parere ha condiviso la scelta di non introdurre, per i titoli "non elettronici", l'obbligo di indicazione sul buono del nominativo del titolare.

La Commissione speciale ha reso parere favorevole anche alle misure contro il ritardo nei pagamenti agli

esercizi convenzionati. È stato, inoltre, affrontato il fenomeno dell'aumento indiscriminato dei "servizi aggiuntivi" richiesti dalle società emittitrici di buoni pasto agli esercenti. Per contenere tale criticità, il parere suggerisce una riformulazione che limiti i "servizi aggiuntivi" ammessi solo a quelli "che consistono in prestazioni ulteriori rispetto all'oggetto principale della gara e abbiano un'oggettiva e diretta connessione intrinseca con l'oggetto della gara". Da ultimo, il Consiglio di Stato ha suggerito un adeguato monitoraggio sull'efficacia del nuovo regime.



## SISTEMA (DIS)INCENTIVANTE

Ci ritroviamo con un altro dei consueti appuntamenti periodici in Findomestic. Dopo le valutazioni delle prestazioni, eccoci a ricordare alcune caratteristiche proprie del Sistema Incentivante. Innanzitutto, si tratta di una materia disciplinata unilateralmente dall'Azienda (possibilità prevista dal

CCNL), che ne decide in totale solitudine i criteri e le modalità attuative, oltre all'ammontare dei "premi". Al Sindacato, che contesta questo sistema ritenendolo controproducente, l'azienda non fa altro che rivolgere un'informativa all'atto della sua istituzione o di significative modifiche. Uno dei criteri scelti dall'azienda e spesso oggetto di confusione per alcuni interventi di alcuni "capi", è quello

relativo alla valutazione discrezionale dell'apporto qualitativo, per tutti i ruoli, che è volutamente slegata dal giudizio (valutazione delle prestazioni). Se ci sentiamo dire, ad esempio, che per avere il 100% bisogna aver ricevuto un giudizio superiore a 3, è falso! Numerose segnalazioni ci sono giunte in tal senso. Auspichiamo un intervento chiarificatore della DHR.

## PRIVACY E CONTROLLO A DISTANZA

Come noto, il D.Lgs. 151/2015 in attuazione del Jobs Act (Legge Delega n° 183/2014) ha modificato l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori prevedendo, tra l'altro, che la procedura necessaria per l'installazione di strumenti da cui derivi la possibilità di controllare a distanza i lavoratori (accordo sindacale o, in subordine, autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro) *"non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze"*.

In relazione all'uso di tali strumenti e delle informazioni raccolte mediante gli stessi, è necessario, secondo il novellato art. 4, L. 300/1970, *"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"*. In tal senso, è significativa la recente pronuncia del Garante della Privacy (n° 547 del 22 dicembre 2016) con cui, a fronte di un reclamo presentato da un lavoratore dipendente, si ribadisce

che è vietato l'accesso indiscriminato alla posta elettronica e alle informazioni contenute negli smartphone assegnati al personale dipendente. Tale divieto riguarda anche i rapporti di lavoro cessati.

Tale comportamento, infatti, si configura come illecito in quanto rappresenta una violazione alla disciplina di legge che regola l'accesso ai dati personali. Al datore di lavoro è consentita esclusivamente la conservazione dei dati per la tutela dei diritti in sede giudiziaria, nel rispetto delle norme e dei limiti del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n° 196/2003).

Nel caso concreto, un lavoratore dipendente di una multinazionale ha interpellato il Garante sulla legittimità del trattamento effettuato da datore di lavoro, che avrebbe acquisito dati, anche di natura privata, contenuti nella e-mail e nel telefono aziendale, sia durante il rapporto professionale sia dopo il suo licenziamento. Dall'istruttoria è emerso che il datore di lavoro non aveva provveduto ad informare adeguatamente i lavoratori circa le modalità e le finalità di utilizzo degli strumenti elettronici in dotazione, né su quelle relative al trattamento dei dati. La configurazione del sistema di posta elettronica utilizzato, inoltre, consentiva di conservare copia di tutta la corrispondenza per dieci anni.

L'azienda, poi, manteneva attive le caselle e-mail fino a sei mesi dopo la cessazione del contratto, non consentendo però agli ex dipendenti di consultarle e non informando i mittenti che le e-mail sarebbero state ricevute da altri soggetti.

Il titolare poteva liberamente accedere da remoto alle informazioni contenute negli smartphone in dotazione ai dipendenti, copiarle, cancellarle, comunicarle a terzi violando i principi di liceità, necessità, pertinenza e non eccedenza del trattamento.

In conclusione, si può affermare che il datore di lavoro, al quale non viene certamente negato il diritto di verificare l'adempimento della prestazione ed il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro da parte dei propri dipendenti, deve operare nel rispetto della libertà e della dignità, imposto dalla normativa in vigore. Non è, invece, consentito, neanche indirettamente, il controllo massivo, prolungato e indiscriminato dell'attività del lavoratore.

In ogni caso, i lavoratori devono essere sempre informati in modo chiaro e dettagliato sulle modalità di utilizzo degli strumenti aziendali ed eventuali verifiche.

**La Segreteria  
Organo di Coordinamento  
UNISIN Findomestic**

Firenze, 8 Marzo 2017