

NEWSLETTER DEL 19 DICEMBRE 2016

È sempre reato il controllo a distanza dei lavoratori con telecamere installate senza l'accordo sindacale o l'autorizzazione amministrativa.

(Cass. Pen., Sezione III, Sent. 6 Dicembre 2016, n. 51897)

Con sentenza n. 51897 del 6 dicembre 2016, la Corte di Cassazione ha confermato che, nonostante la nuova formulazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), così come modificato dal D.lgs. 151/2015, è sempre reato l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Nel caso di specie, il legale rappresentante di una società operante nella distribuzione di carburante veniva dichiarato responsabile del reato previsto dagli artt. 4 e 38 della L. 300/1970, relativo agli artt. 114 e 171 del D.Lgs. n. 196/2003, per aver consentito, tollerato e, comunque, non impedito, il posizionamento di alcune telecamere nel piazzale vicino agli impianti di erogazione del carburante, collegate ad un monitor sistemato nel vano adibito ad ufficio, da cui di fatto era possibile monitorare l'attività dei lavoratori, senza che ciò fosse stato preceduto da un accordo con le rappresentanze sindacali o da un provvedimento autorizzativo da parte della competente direzione territoriale del lavoro.

La Suprema Corte ha confermato il verdetto di condanna pronunciato dal giudice di primo e di secondo grado, specificando che la nuova legge continua a punire l'installazione o l'utilizzazione da parte del datore di lavoro di impianti o strumenti di controllo fuori dal perimetro normativamente consentito.

La pronuncia sancisce che il divieto esplicito di controlli a distanza è solo apparentemente venuto meno, in quanto il superamento del divieto generale di detto controllo non può essere predicato sulla base della mancanza, nel nuovo art. 4 l. 300/70, di una indicazione espressa di un divieto generale di controllo a distanza dell'attività del lavoratore (com'era nel comma 1 del previgente art. 4).

La nuova formulazione ha solamente adeguato l'impianto normativo alle sopravvenute innovazioni tecnologiche, mantenendo fermo il divieto di controllare la sola prestazione lavorativa dei dipendenti e continuando a sanzionare penalmente l'illecito ai sensi dell'art. 38 della L. 300/1970.

Non è necessario l'accertamento di un handicap "grave" ai fini del riconoscimento dei benefici di cui alla legge 104/92.

(Cass. Civile, Sez. Lavoro, Sent. 12 Dicembre 2016, n. 25379)

Con sentenza n. 25379 del 12 Dicembre 2016, la Corte di Cassazione ha ribadito il principio secondo cui il trasferimento del lavoratore beneficiario dei permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 è vietato anche nel caso in cui il familiare malato non sia grave, salvo che il datore di lavoro non provi la sussistenza di esigenze aziendali effettive e urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte.

Nel caso di specie, sia in primo che in secondo grado di giudizio, era stata rigettata la richiesta di accertamento dell'illegittimità del trasferimento disposto nei confronti di una lavoratrice beneficiaria dei permessi della L. 104/1992, sull'assunto per cui non risultava una situazione di handicap grave, né da parte delle commissioni mediche della USL, né da parte di un medico specialista, tale da vietare il trasferimento.

Al contrario, secondo la Suprema Corte il divieto di trasferimento del lavoratore che assiste con assiduità un familiare disabile convivente deve essere interpretato in termini costituzionalmente orientati e, soprattutto, tenendo conto della finalità perseguita dall'istituto che è quella di offrire assistenza e tutela al familiare portatore di handicap, a prescindere dalle condizioni di maggiore o minore gravità in cui questi versa.

L'allontanamento dal posto di lavoro senza timbrare il cartellino legittima il licenziamento del dipendente.

(Cass. Civile, Sez. Lavoro, Sent. 14 Dicembre 2016, n. 25750)

Con sentenza n. 25750 del 14 dicembre 2016 la Corte di Cassazione ha stabilito la legittimità del licenziamento irrogato ai sensi dell'art. 55-*quater* del D.Lgs. 165/2001, nella formulazione anteriore a quella introdotta con il D.lgs. 116/2016 (Riforma Madia), nei confronti del dipendente che - senza timbrare il cartellino - si allontana dal posto di lavoro in intervalli non autorizzati.

Nel caso esaminato, il dipendente si era più volte allontanato dalla propria postazione, omettendo di registrare le uscite negli intervalli intermedi tra l'orario di ingresso e quello d'uscita, così traendo in inganno il datore di lavoro circa la sua effettiva presenza sul luogo di lavoro.

Sia il Tribunale che la Corte d'Appello hanno ritenuto illegittimo il licenziamento irrogato ex art. 55-*quater* del citato decreto "ante riforma", valorizzando il dato letterale del medesimo nella parte in cui prevedeva l'irrogazione della sanzione massima solo ove il lavoratore avesse alterato o manomesso i sistemi atti a rilevare le presenze.

La Suprema Corte ha invece chiarito che la *ratio* del previgente art. 55-*quater* D.lgs. 165/2001 deve essere interpretata nel senso che la rilevazione delle presenze è correttamente registrata solo nell'ipotesi in cui il lavoratore sia presente sul posto di lavoro per tutta la durata dell'orario di lavoro, dalla timbratura in entrata a quella in uscita, mentre è manipolata ove il lavoratore agisca in modo da farlo risultare falsamente in servizio.

La Corte ha precisato che, sebbene solo con la riforma Madia sia stato espressamente stabilito che costituisce falsa attestazione della presenza qualsiasi modalità fraudolenta posta in essere per far risultare il dipendente in servizio, anche il previgente art. 55-*quater* deve essere interpretato in senso "estensivo", non potendosi ritenere sanzionabili le sole ipotesi di manomissione e alterazione fisica dei sistemi di rilevazione delle presenze.