



in evidenza

## “DETASSAZIONE IRPEF PER LA PRODUTTIVITA’:

**IL GOVERNO HA FIRMATO IL DECRETO”**

## “PARI OPPORTUNITA’ UOMO – DONNA:

**ENTRO IL 30 APRILE IL RAPPORTO BIENNALE”**

il Ministero risponde !

I contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono: tale deroga è applicabile agli IRCCS di diritto privato? La possibilità di superare il limite dei 36 mesi nell'ipotesi di contratto avente per oggetto attività di ricerca, può intendersi estesa anche alle ipotesi di proroga del contratto ed è, altresì, consentito il superamento del limite massimo delle 5 proroghe?

l'analisi

**I CONTROLLI A DISTANZA DEL DATORE DI LAVORO DOPO IL**

**D.LGS. n. 81/2015**

dalla giurisprudenza





< Inquadramento contrattuale e prestazioni straordinarie >



**ANES**





In evidenza		
	Firmato il decreto sulla Detassazione 2016	Pag. 3
	Il rapporto biennale sulle pari opportunità	Pag. 4
	L'assenza del Durc in imprese temporanee o mobili	Pag. 5
Il Ministero risponde		
	<p>I contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono: tale deroga è applicabile agli IRCCS di diritto privato? La possibilità di superare il limite dei 36 mesi nell'ipotesi di contratto avente per oggetto attività di ricerca, può intendersi estesa anche alle ipotesi di proroga del contratto ed è, altresì, consentito il superamento del limite massimo delle 5 proroghe?</p>	Pag. 7
Dalla giurisprudenza		
	L'orario di lavoro	Pag. 9
L'analisi		
	I controlli a distanza del datore di lavoro dopo il D.Lgs. n. 81/2015	Pag. 11

# in questo numero



## in evidenza

**Firmato il decreto sulla Detassazione  
2016**

In attuazione dei commi 182 e ss della Legge 208/2015, il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha approvato il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 (ora in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale), chiamato a disciplinare i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile ed i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Con il decreto viene quindi data esecuzione alle disposizioni in materia previste della Legge di Stabilità 2016, la quale ha nuovamente introdotto, a partire dall'anno 2016, una tassazione agevolata (imposta sostitutiva del 10%) da applicare ai premi di risultato ed alle somme erogate a lavoratori sotto forma

di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di € 2.000 lordi in favore di lavoratori con redditi di lavoro dipendente nell'anno precedente fino a € 50.000 (il tetto annuo stabilito è elevato a € 2.500 qualora le aziende coinvolgano pariteticamente i lavoratori dell'azienda nell'organizzazione del lavoro). Il decreto dispone che i contratti collettivi di lavoro debbano prevedere criteri di misurazione e verifica dei suddetti incrementi, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi o nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Lo Studio si riserva di approfondire l'argomento nei prossimi numeri di Lavoro & Notizie



## Il rapporto biennale sulle pari opportunità

Entro il prossimo 30 aprile 2016 scade il termine per redigere il rapporto biennale relativo alla situazione del personale occupato, così come previsto dal D.Lgs. n. 198/2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

L'obbligo di redazione del rapporto biennale è in capo alle imprese pubbliche e private che abbiano alle proprie dipendenze più di 100 lavoratori dipendenti, ed ha il compito di esaminare gli aspetti essenziali della gestione del personale (assunzioni, formazione, mobilità, intervento della CIG, retribuzioni, licenziamenti, prepensionamenti, pensionamenti), trattando separatamente le informazioni per i lavoratori e le lavoratrici.

In tale rapporto biennale sulle pari opportunità:

- Si deve fare riferimento al complesso delle unità produttive e delle dipendenze;

- Deve essere considerata tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda, compresi gli apprendisti.

Il rapporto deve essere trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali ed alla consigliera regionale di parità, che ha il compito di elaborare i dati e trasmetterli alla consigliera nazionale di parità, al Ministero del Lavoro ed al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Nel caso in cui l'azienda non dovesse adempiere al proprio obbligo di compilazione del rapporto biennale può incorrere nella sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dalla stessa.

Il rapporto biennale è finalizzato a raccogliere dati utili alla promozione delle pari opportunità e dell'uguaglianza (uomo- donna) nel mondo del lavoro, e rappresenta inoltre uno strumento di natura deterrente nell'ottica di possibili comportamenti di tipo discriminatorio.



## L'assenza del Durc in imprese temporanee o mobili

La Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza del Ministero del Lavoro ha fornito la corretta interpretazione dei commi 9 e 10 dell'art. 90 del D.Lgs. n. 81/1980, recante disposizioni in tema di obblighi del committente o responsabile dei lavori nonché dell'estensione della previsione relativa all'assenza del Durc di imprese o lavoratori autonomi in cantieri temporanei o mobili.

È stato, in particolare, chiarito che:

- Nei cantieri la cui entità presunta sia inferiore a 200 uomini al giorno, e i cui lavori non comportino rischi particolari, la verifica da parte del committente / responsabile può essere effettuata tramite la presentazione da parte di imprese e lavoratori di:
  - certificato di iscrizione alla Camera di Commercio;
  - Durc;

- autocertificazione dei requisiti.

È stato, altresì, specificato che, a seguito dell'entrata in vigore del Durc *on line*, per 'assenza del documento unico di regolarità contributiva' deve intendersi il mancato rilascio dello stesso. Infatti, il Durc può essere solo regolare in quanto non viene emesso qualora si riscontrino irregolarità. Nell'ambito dei lavori privati il Durc deve essere richiesto al committente / responsabile, mentre in caso di lavori pubblici il Durc viene acquisito d'ufficio dalla stazione appaltante.

- In assenza del Durc viene sospeso il titolo abilitativo di impresa o lavoratore autonomo da parte dell'amministrazione concedente, sia nel caso di inadempienze comunicate dall'organo di vigilanza in seguito a sopralluogo in cantiere che nel caso di inadempienze accertate direttamente dall'amministrazione concedente.

# in questo numero



## L'indennità di maternità per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 79/2015, il Decreto Interministeriale del 24 febbraio 2016 in materia di attribuzione dell'indennità di maternità alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata.

Nel caso di adozione, nazionale o internazionale, e di affidamento preadottivo di un minore, è stato esteso alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata il diritto all'indennità di maternità per un periodo di cinque mesi. Sarà cura dell'Ente autorizzato, che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione, certificare la data di ingresso del minore nonché l'avvio presso il tribunale italiano delle procedure di conferma della validità dell'adozione o di riconoscimento dell'affidamento preadottivo.



## il ministero risponde

### Domanda

I contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono: tale deroga è applicabile agli IRCCS di diritto privato? La possibilità di superare il limite dei 36 mesi nell'ipotesi di contratto avente per oggetto attività di ricerca, può intendersi estesa anche alle ipotesi di proroga del contratto ed è, altresì, consentito il superamento del limite massimo delle 5 proroghe?

### Risposta

“Con riferimento alla prima delle questioni sollevate, occorre muovere dalla lettura dell'art. 1, D.Lgs. n. 288/2003, richiamato dall'interpellante, recante il riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), in forza del quale questi ultimi perseguono “finalità di ricerca, prevalentemente clinica e traslazionale nel campo biomedico e in quello dell'organizzazione e gestione dei servizi sanitari ed effettuano prestazioni di ricovero e cura di alta specialità”. Sulla base delle finalità perseguite, esplicitate dal Legislatore, appare dunque possibile qualificare gli IRCCS come enti privati di ricerca. Del resto, lo stesso art. 8, comma 4 del summenzionato D.Lgs. n. 288, evidenzia che le Fondazioni IRCCS “attuano misure idonee di collegamento e sinergia con altre strutture di ricerca e di assistenza sanitaria, pubbliche e private, con le Università, con istituti di riabilitazione e con analoghe strutture a





decescente intensità di cura (...) all'interno delle quali attuare comuni progetti di ricerca, praticare comuni protocolli di assistenza (...)" . Si ritiene tuttavia che, stante la formulazione letterale dell'art. 23, comma 3, del D.Lgs. 81/2015, che si riferisce a "contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca", non sia possibile estendere il regime derogatorio previsto dalla medesima disposizione anche ai contratti aventi ad oggetto attività operative collegate al progetto di ricerca. Per quanto attiene al secondo quesito si evidenzia che la prima parte dell'art. 21, comma 1, va interpretato, anche alla luce di quanto previsto dall'art. 23, comma 3, nel senso di ritenere sempre possibile la proroga del contratto a tempo determinato avente ad oggetto attività di ricerca anche quando la sua durata iniziale sia, in quanto legato alla durata del progetto di ricerca, superiore a 36 mesi. Tuttavia, la seconda parte del medesimo art. 21, comma 1, non sembra consentire, in base alla sua formulazione letterale, la violazione del limite delle cinque proroghe nell'arco dei 36 mesi. In

altri termini, le eventuali proroghe di un contratto avente ad oggetto attività di ricerca dovranno comunque intervenire entro il termine di 36 mesi, fermo restando che l'ultima proroga potrà determinare una durata complessiva superiore ai 36 mesi in quanto commisurata alla durata del progetto di ricerca."





## dalla giurisprudenza

### - **Inquadramento contrattuale e prestazioni straordinarie** -

**Tribunale di Monza, Sezione Lavoro, sentenza n° 555 – 1° dicembre 2015**

La pronuncia in commento riguarda il rigetto della domanda di un lavoratore volta ad ottenere la condanna del datore di lavoro al pagamento di alcune differenze retributive per un errato inquadramento e per il mancato pagamento di ore di straordinario svolte oltre il normale orario di lavoro.

Il lavoratore aveva, in primo luogo, avanzato richiesta di ricevere le differenze retributive per errato inquadramento. L'attore sosteneva, infatti, che data la sua mansione di 'direttore di ristorante' il livello a cui sarebbe dovuto essere inquadrato era il secondo e non il terzo del CCNL Turismo. Dalla declaratoria del medesimo CCNL si evince che la classificazione del terzo livello è riservata anche ai lavoratori che sono in possesso di particolari conoscenze tecniche e di adeguata

esperienza ed hanno, altresì, delle responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori. Il secondo livello del CCNL Turismo prevede, invece, che tale livello di inquadramento debba essere riservato ai lavoratori che svolgono mansioni tali da comportare iniziative di autonomia operativa. L'attività svolta dall'attore non è mai stata posta in essere in completa autonomia ma sempre in collaborazione con il titolare, pertanto, il giudice ha ritenuto corretto l'inquadramento al terzo livello.

L'attore, in secondo luogo, aveva richiesto il pagamento delle ore lavorate come straordinario diurno e notturno. La giurisprudenza prevede, però, che spetti al lavoratore, che chiede la corresponsione di emolumenti per lo svolgimento di lavoro straordinario, l'onere di provare le ore effettivamente lavorate. Tuttavia, nel caso di specie, l'istruttoria non ha confermato le ore di lavoro straordinario indicate dall'attore nei propri conteggi. Inoltre, i teste hanno dichiarato che il rapporto lavorativo dell'attore di 40 ore settimanali era caratterizzato da elasticità di organizzazione e di orario. Tali prove



testimoniali sono state avvalorate anche dal fatto che la famiglia dell'attore avesse affittato una casa sopra al ristorante e che i teste hanno dichiarato come l'attore avesse tempo da dedicare ai suoi familiari durante l'arco della giornata. Non avendo, quindi, trovato conferma nell'istruttoria il giudice non ha accolto la domanda.

Da ultimo, non è stata accolta la domanda di pagamento dell'indennità di mancato preavviso in quanto la stessa non è dovuta nel caso di contratti a tempo determinato, come quello che l'attore aveva in essere con il convenuto. Infatti, nel caso di risoluzione di un rapporto a tempo determinato non è previsto l'obbligo del preavviso.

Il Tribunale ha, dunque, rigettato in toto il ricorso ed ha altresì condannato l'attore al pagamento delle spese processuali.



## l'analisi

Art 4, Legge 300/1970: come il D.Lgs 151/2015 ha cambiato la normativa sui controlli a distanza del datore di lavoro

L'art. 23 del D.Lgs. 151/2015 si propone di modificare in parte l'art. 4 della Legge 300/1970 in tema di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo, al fine quantomeno di tenere conto di *strumenti* che in passato non erano stati presi in considerazione dal legislatore.

“Cosa prevedeva la norma scritta nel 1970”

La norma precedentemente in vigore anzitutto vietava in assoluto l'utilizzo di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature al solo fine del controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Tale tipo di controllo era assolutamente vietato anche nel caso in cui i lavoratori ricevevano preavviso scritto e anche nell'ipotesi in cui le apparecchiature

venissero installate in locali in cui i lavoratori transitavano solo saltuariamente.

Il secondo comma prevedeva poi un'altra fattispecie, che consisteva nell'installazione dell'apparecchiatura di controllo per esigenze di carattere organizzativo e produttivo, ovvero di sicurezza del lavoro.

In tale specifico caso si trattava di apparecchiature destinate ad altri scopi, ma che potevano comunque determinare un controllo, seppur non voluto, sull'attività lavorativa. Al fine di tutelare i lavoratori l'installazione degli impianti audiovisivi poteva avvenire solo previo accordo con le Rsa, oppure in mancanza con le Rsu ovvero, in difetto di accordo, previa autorizzazione da parte della direzione territoriale del lavoro.



“Cosa prevede la novella dell'art. 23,  
D.Lgs. 151/2015”?

Nulla viene di fatto mutato relativamente all'installazione di apparecchiature idonee al controllo audiovisivo che, come era previsto precedentemente, devono essere installate previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In mancanza di accordo si continua pertanto a procedere richiedendo l'autorizzazione alla Direzione territoriale del lavoro competente.

La nuova norma fa poi esplicito riferimento al caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione e in diverse regioni: in tal caso l'accordo sarà da sottoscrivere con le associazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, o in mancanza presso il Ministero del Lavoro.

Ciò che cambia è quanto previsto nel nuovo comma 2, che così recita: “la disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal

lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze”. Il legislatore semplifica la burocrazia autorizzativa per tutti quegli strumenti indispensabili al lavoratore per adempiere alla prestazione lavorativa. Viene pertanto chiarito che la consegna e l'utilizzo di determinati dispositivi di lavoro come il pc, il telefono o il tablet non sono sottoposti ad alcuna procedura autorizzativa.

Il comma 2 viene completato ed integrato da quanto stabilisce il nuovo comma 3: “le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione 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 196/2003”.

L'intento del legislatore è quello di prevedere la possibilità di utilizzare le informazioni raccolte per “tutti i fini connessi al rapporto di lavoro”, quindi a titolo di esempio anche al fine di controllo dell'esatto adempimento della

# in questo numero



prestazione lavorativa fino a giungere alla possibilità di utilizzare tali dati a fini disciplinari.

E' proprio questa l'apertura che ammette il legislatore, ma ad una *conditio sine qua non* fondamentale: l'informativa al dipendente adeguata e preventiva al momento dell'assegnazione dello strumento di lavoro, contemperando le esigenze del datore di lavoro con quanto previsto dalla normativa sulla privacy.

“I sistemi di geolocalizzazione”

IL cosiddetto GPS (Global Positioning System) è un sistema di navigazione satellitare che permette di localizzare la posizione. Viene spesso utilizzato dai datori di lavoro con i dipendenti che lavorano in modalità Mobile Working attraverso l'installazione del dispositivo sul telefono aziendale. Ovviamente l'obiettivo non può essere quello di controllare il movimento dei dipendenti, che ovviamente è vietato anche dall'attuale normativa, ma può essere solo quello di garantire il coordinamento

delle attività piuttosto che garantire la sicurezza del lavoratore.

Tuttavia l'utilizzo del medesimo strumento può avere risvolti diversi: se il dispositivo GPS si rende indispensabile al fine della prestazione lavorativa, pur essendo strumento idoneo al controllo a distanza, non necessita della procedura autorizzativa (ma solo dell'informativa preventiva al dipendente). Diverso sarebbe il caso in cui il dispositivo non fosse strumento di lavoro: in tale ipotesi la procedura autorizzativa si renderebbe fondamentale.

“Conclusioni”

La nuova normativa se da un lato talvolta semplifica la procedura di utilizzo di dispositivi potenzialmente di controllo, da un altro lato lascia ampi spazi interpretativi che occorre affrontare di volta in volta, considerando il contesto aziendale e la singola situazione nello specifico.

Il giusto equilibrio tra gli interessi aziendali e gli interessi dei lavoratori suscettibili di tutela è da ricercarsi nell'informativa

Pag. 13 di 14

## in questo numero



preventiva che dovrà probabilmente essere più dettagliata rispetto al passato, nonché nelle policy aziendali da consegnarsi al dipendente all'atto dell'assegnazione degli strumenti di lavoro.

Lo Studio resta a disposizione per ogni chiarimento e per eventuali revisioni delle policy aziendali che si rendano necessarie a fronte delle novità normative.