

Supplemento a "Prendiamo la Parola"



Gocce di Diritto

a cura del Collettivo Prendiamo la Parola

Videosorveglianza: no al controllo dei lavoratori

Non è lecito installare telecamere che possano controllare i lavoratori, anche in aree e locali dove si trovino saltuariamente.

E' quanto stabilito dal Garante della Privacy con la decisione 26 febbraio 2009, con la quale ha precisato che l'uso di videocamere nei luoghi di lavoro deve rispettare in maniera rigorosa gli obblighi previsti dallo Statuto dei lavoratori (peraltro richiamati anche dal Codice della privacy).

In particolare il principio contenuto nel provvedimento vale anche per le aree in cui i dipendenti possono trovarsi saltuariamente o semplicemente transitare, quali ad esempio quelle di carico e scarico delle merci o i box informazioni.

Mansioni incompatibili con lo stato di salute

È esclusa la responsabilità del datore di lavoro che abbia assegnato il lavoratore a mansioni incompatibili col suo stato di salute se non era a conoscenza di tale situazione.

(Sentenza Cassazione civile 17/03/2009, n. 6454).

Da quanto scritto possiamo subito evidenziare come sia importante per il lavoratore denunciare l'incompatibilità del suo stato di salute.

Illegittimo il lavoro a comando nel rapporto part-time

È illegittima la clausola, inserita in un contratto di lavoro part time, che consente al datore di lavoro di chiedere la prestazione lavorativa "a comando", in base alle esigenze aziendali, cioè senza aver preventivamente consultato il lavoratore.

Lo ha stabilito la Corte di Cassazione secondo la quale nel contratto di lavoro part time deve essere previamente stabilita la durata dell'orario di lavoro e la collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, della settimana o del mese. Ne consegue che nel contratto non può essere previsto che il datore di lavoro richieda la prestazione lavorativa in qualunque momento ritenga di averne bisogno, con la

conseguenza che il lavoratore si deve tenere sempre disponibile. Se si consentisse questo, il datore di lavoro sarebbe autorizzato alla massima flessibilità nella distribuzione dell'orario di lavoro, con una variabilità incontrollabile tale da rendere impossibile qualsiasi programmazione da parte del lavoratore della sua giornata.

L'illegittimità di tale clausola non comporta tuttavia l'invalidità del contratto part time ma solo la necessità di integrare il trattamento economico spettante al dipendente in quanto la disponibilità, richiesta al lavoratore alla chiamata del datore di lavoro, deve trovare un adeguato compenso anche se non pur essere equiparata a lavoro effet-

tivo. Bisogna infatti tenere conto, afferma la Cassazione, della maggiore positività ed onerosità che di fatto viene ad assumere il lavoro per la messa a disposizione delle energie lavorative per un tempo maggiore di quello effettivamente lavorato. Allo scopo di determinare l'importo da riconoscere al lavoratore vanno considerate le difficoltà di programmazione di altre attività, l'esistenza o meno di un termine di preavviso, la percentuale della prestazione a comando rispetto all'intera prestazione. Spetta tuttavia al lavoratore dimostrare la maggiore pesantezza ed onerosità della prestazione in base agli effetti pregiudizievoli derivanti dalla disponibilità richiesta.

Rapporto di lavoro e accesso ai dati

I lavoratori hanno diritto di conoscere tutti i dati personali che riguardano la gestione del rapporto di lavoro secondo le modalità previste dal Codice Privacy. E' quanto ribadito dal Provvedimento 19 dicembre 2008 con il quale il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto in merito ad un ricorso proposto da un conducente di mezzi pubblici al quale era stata negata la possibilità di ottenere tutte le informazioni relative alla ge-

stione del rapporto di lavoro, ed in particolare i dati sui turni di servizio giornalieri da lui effettuati nell'arco degli ultimi dieci anni (richiesti al fine di promuovere una causa di fronte al Giudice del lavoro ed alla quale il datore di lavoro si era opposto anche invocando il temporaneo differimento all'accesso per non pregiudicare il proprio esercizio del diritto di difesa).

In particolare il Garante ha evidenziato che "le informa-

(Continua a pagina 2)

Sommario:

Illegittimo il lavoro a comando nel part time	1
Rapporto di lavoro e accesso ai dati	1
Videosorveglianza: no al controllo dei lavoratori	1
Mansioni incompatibili con lo stato di salute	2
I dirigenti devono mantenere il controllo	2
Eccessivo licenziare il lavoratore che si assenta ingiustificatamente.	2
Non è licenziabile il lavoratore che sbaglia a battere lo scontrino	2

Rapporto di lavoro e accesso ai dati

(Continua da pagina 1)
zioni relative all'ordinaria gestione del rapporto di lavoro costituiscono senza dubbio dati personali e, in quanto tali, possono essere legittimamente oggetto di richiesta di accesso da parte dell'interes-

sato" e che non essendovi al momento della richiesta avviata alcuna controversia "non esisteva allo stato alcun pregiudizio concreto che avrebbe potuto condizionare o alterare l'esercizio del diritto di difesa da parte della società".

Eccessivo licenziare il lavoratore che si assenta ingiustificatamente

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione (Sent. n. 7600/2008) ha stabilito che non può essere licenziato il dipendente che si assenti dal lavoro e ciò anche senza giustificato motivo. Nel caso di specie, la Corte ha rilevato che "il Giudice di appello ha correttamente valutato che "l'interruzione della regolarità o continuità del servizio o l'abbandono volontario dello stesso è sanzionabile con la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da quattro a dieci giorni e che solo nel caso in cui il suddetto comportamento abbia comportato danni gravi per l'azienda o per i terzi è possibile procedere al licenziamento con preavviso, mentre deve sussistere un forte pregiudizio per l'ente o per i terzi, arrecato con comportamento doloso, perchè sia giustificato il licenziamento senza preavviso"; in particolare, ha rimarcato che "nel caso di specie la società appellante, sulla quale gravava il relativo onere probatorio, non ha in alcun modo provato l'esistenza, né l'entità del danno che sarebbe stato arrecato dal comportamento inadempiente tenuto dal proprio dipendente, per cui, in difetto di tale prova, non può che ricondursi la violazione nella meno grave fattispecie sanzionata con la sospensione dal servizio da quattro a dieci giorni per interruzione della regolarità o continuità del servizio o l'abbandono volontario dello stesso"; considerando, altresì, che "è ben vero che la violazione risul-

ta essere stata commessa più volte, ma altresì vero che, in considerazione dei buoni precedenti lavorativi, anch'essi suscettibili di valutazione, ben avrebbe potuto la società, in un giudizio di bilanciamento, irrogare la sanzione conservativa, pur nei limiti massimi consentiti". La Corte ha quindi precisato che "la previsione di un'ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta in un contratto collettivo non vincola il giudice, dalla stessa giurisprudenza" e che "resta comunque salva l'ipotesi in cui il trattamento contrattuale sia più favorevole al lavoratore, sicché deve escludersi che il datore di lavoro possa irrogare un licenziamento per giusta causa secondo la nozione ex art. 2119 cod. civ., qualora questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal contratto col-

I dirigenti devono mantenere il controllo

Anche di fronte ad atteggiamenti provocatori da parte dei propri dipendenti, il capo deve sapersi controllare, specialmente nell'utilizzo delle parole. La regola dunque è quella di mantenere sempre un giusta dose di self control. E' quanto afferma la Cassazione (sentenza n. 31388/2008) sottolineando che nelle aziende, chi occupa alte gerarchie deve avere una "attenta continenza espressiva". Sulla scorta di questo principio la Corte ha respinto il ricorso di un dirigente che era stato condannato per ingiuria per essersi rivolto ad una sua dipendente dicendole "lei non capisce un c...". I dirigenti nel suo

ricorso aveva sostenuto che l'espressione non aveva valenza ingiuriosa dal momento che era stata pronunciata in risposta ad una accesa discussione nel corso della quale la dipendente aveva assunto atteggiamenti provocatori", e che in considerazione della evoluzione dei costumi e del mutamento del linguaggio la frase non è altro che un "equivalente rafforzativo di 'lei non capisce nulla'". I Giudici di Piazza Cavour ha respinto il ricorso sottolineando che "anche tenuto conto del rapporto gerarchico che legava" il dirigente alla dipendente "avrebbe dovuto indurre il primo a una attenta continenza espressiva".

lettivo rispetto ad una determinata infrazione". "Per quanto concerne più specificamente le modalità dell'accertamento della sussistenza, in concreto, della giusta causa – prosegue la Corte –, è stato inoltre rimarcato che esso deve essere compiuto dal giudice del merito determinando

in primo luogo, con riferimento alla norma del contratto collettivo, l'astratta nozione tecnico-giuridica del motivo posto alla base del licenziamento, e valutando, quindi, la proporzionalità della sanzione adottata rispetto alla gravità del fatto in concreto addebitato".

Non è licenziabile il lavoratore che sbaglia a battere lo scontrino

Non può essere licenziato il lavoratore che sbaglia più volte a battere lo scontrino. Lo stabilisce la sezione lavoro della Corte di Cassazione (sentenza 4368/2009) che ha respinto il ricorso di un Supermercato della capitale confermando la decisione dei giudici di merito di reintegrare il dipendente nel posto di lavoro. Anche se aveva sbagliato per ben cinque volte e sempre in difetto, a battere lo scontrino di un cliente, il licenziamento, appare una misura eccessiva, fermo restando la sanzionabilità del comportamento.

Secondo la Corte il fatto che il lavoratore abbia errato nel battere uno scontrino "non costituisce lesione del vincolo fiduciario a causa della mancanza di prova della malafede". In sostanza pur potendosi ipotizzare una diversa sanzione disciplinare, non si può di certo giustificare il licenziamento. Del resto i giudici di merito avevano fatto notare che il lavoratore era stato trasferito dal panificio al reparto salumi e quanto accaduto poteva essere dipeso semplicemente da "confusione e inesperienza di un particolare banco".

COLLETTIVO "PRENDIAMO LA PAROLA"

I nostri delegati eletti nella lista Slai Cobas sono: Ivan Bettini 0288463606 — Antonio Cusimano 3470012660 - 0288462051

Altri Contatti: Angela Foggetta 0288462331 — Michele Michelino 335780799

Fax 1786013099 / internet: www.ComuneDiMilanoCollettivoPrendiamoLaParola.org / email: prendiamolaparola@yahoo.it

Noi ci riuniamo presso il consiglio di sede RSU di Via Larga (5° piano — stanza 1):

Anche tu puoi partecipare (previa telefonata per conoscere data e ora della riunione)

f.i.p — via Magenta 88 / Sesto San Giovanni (MI)