

l'officina dei numeri

lavoro in ...breve

circolare informativa 12/2012

Studio Associato Picchio e Gorretta

Corso Felice Cavallotti 62 – 15121 – Alessandria

tel. 0131262842, fax 0131262581

e-mail: info@picgor.it

sito web: www.picgor.it

G LI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI DOPO LA RIFORMA: COME CAMBIANO LE MODALITA' DI ACCESSO E LE CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DELLE AGEVOLAZIONI

P ROLUNGAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE: OBBLIGO DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA

P AGAMENTO IN CONTANTI LIMITE A 1.000 EURO: NUOVE PRECISAZIONI

R IORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI CONGEDII PER CURE A FAVORE DEI LAVORATORI INVALIDI CIVILI

V IDEOSORVEGLIANZA NELLE AZIENDE: LE REGOLE, I DIVIETI E LE AUTORIZZAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

A PARTIRE DAL 1° GENNAIO 2013 PER TUTTI I CONTRATTI DI APPRENDISTATO (NUOVI ED ESISTENTI) SARA' DOVUTA LA CONTRIBUZIONE DEL 1,31% DESTINATA A FINANZIARE L'ASPI. CON PARI DECORRENZA, QUINDI, GLI APPRENDISTI IN CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA, PERCEPIRANNO L'ASPI (EX INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE),

G LI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI DOPO LA RIFORMA: COME CAMBIANO LE MODALITA' DI ACCESSO E LE CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DELLE AGEVOLAZIONI

La legge 92/2012 ha introdotto nuove fattispecie di assunzioni agevolate ed ha modificato le regole per la fruizione degli incentivi alle assunzioni introducendo alcuni principi che hanno lo scopo di garantire un'omogenea applicazione delle agevolazioni. Nella disamina che segue, se non diversamente precisato, le norme citate sono riferite alla legge 92/2012.

Assunzioni agevolate. Nuove fattispecie.

A partire dal **1.1.2013** sono previsti incentivi per le nuove assunzioni a termine o a tempo indeterminato delle seguenti categorie di soggetti:

- lavoratori con età non inferiore a 50 anni di soccupati da almeno 12 mesi;
- donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se residenti nelle regioni ammissibili ai finanziamenti UE;
- donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi ovunque residenti.

L'incentivo sarà utilizzabile sotto forma di sgravio, in misura pari al **50%**, dei contributi a carico del datore di lavoro, per la durata di seguito indicata:

- **assunzione a termine:** 12 mesi
- **assunzione a tempo indeterminato:** 18 mesi.

Nel caso di **trasformazione a tempo indeterminato** di una assunzione a termine agevolata (ossia effettuata nei confronti dei soggetti sopra elencati, a parti-

A PARTIRE DAL 1° GENNAIO 2013 PER TUTTI I CONTRATTI A TERMINE (NUOVI ED ESISTENTI) SARA' DOVUTA UNA MAGGIORAZIONE CONTRIBUTIVA PARI AL 1,4%. IN CASO DI TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO, TALE MAGGIORAZIONE VERRA' RESTITUITA PER UN MASSIMO DI SEI MESI, SONO ESCLUSI DALLA MAGGIORAZIONE CONTRIBUTIVA I CONTRATTI A TERMINE PER I LAVORATORI ASSUNTI IN SOSTITUZIONE DI ALTRI LAVORATORI ASSENTI, PER LE ATTIVITA' STAGIONALI DI CUI AL DPR 1525/1963 E, FINO AL 2015, PER LE ATTIVITA' INDIVIDUATE DAI CONTRATTI COLLETTINI NAZIONALI

re dal 1.1.2013), l'agevolazione verrà prorogata fino a 18 mesi decorrenti dalla data di assunzione.

Le limitazioni per la fruizione degli incentivi.

L'art. 4, commi 12-15 fissa alcune limitazioni con lo scopo di garantire, in via generale, un'applicazione omogenea degli incentivi. In particolare, il comma 12 detta una serie di limiti che valgono non solo in riferimento alle "nuove" agevolazioni contributive sopra descritte ma, anche, per le agevolazioni previste dalla legge 407/1990 (disoccupati di lungo periodo) e dalla legge 223/1991 (lavoratori in mobilità).

In particolare, il comma 12 dispone che:

1. gli incentivi non spettano se l'assunzione scaturisce da un obbligo derivante da norme di legge o dalla contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

2. gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva, alla riassunzione di un lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine [Un esempio ricorrente è il diritto di precedenza stabilito dall'art. 15 della legge 264/1949 a favore dei dipendenti licenziati per riduzione di personale durante i sei mesi precedenti, in caso di nuove assunzioni con mansioni analoghe. N.d.R.];

3. gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;

4. gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

I limiti sopra descritti, di matrice antielusiva o sanzionatoria di comportamenti datoriali impropri o scorretti, non sono nuovi ma ne viene codificata l'estensione a tutte le fattispecie di assunzioni agevolate, onde assicurare che tutte le assunzioni agevolate siano soggetti ai medesimi limiti. Il comma 13 dispone

Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Anche in questo caso, è chiara la matrice antielusiva della norma che intende evitare il ricorso ad artificiosi frazionamenti dei rapporti di lavoro, con successive interruzioni e riprese del lavoro, al solo scopo di poter beneficiare più volte della stessa agevolazione, anche attraverso il ricorso ad altri rapporti di lavoro, veri o fittizi, intercalati con quello per il quale si intende fruire della agevolazione.

Infine, il comma 15 dispone:

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Per quanto concerne le agevolazioni previste per i disoccupati di lunga durata, l'art. 4, comma 14 precisa che gli incentivi **non spettano per le sole ipotesi di assunzioni connesse alla sostituzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale o sospesi**, a differenza di quanto previsto dalla versione previgente che si riferiva ai lavoratori licenziati per qualsiasi causa.

Si ricorda l'**accesso ai benefici contributivi è subordinato alla regolarità contributiva, al rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro e all'osservanza dei contratti collettivi applicati**. Inoltre, in capo ai datori di lavoro **non devono sussistere provvedimenti amministrativi o giudiziari definitivi per illeciti penali o amministrativi, in materia di tutela delle condizioni di lavoro.**

L'esodo di lavoratori anziani.

In questo contesto di nuove incentivazioni la riforma introduce una specifica procedura nei casi di eccedenza del personale, indirizzata ad incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani e che si applica ai datori di lavoro con "mediamente" più di 15 dipendenti.

La procedura prevede la sottoscrizione di un accordo tra datore di lavoro e Oo.Ss. maggiormente rappresentative "a livello aziendale" che impegni il primo a:

– corrispondere ai lavoratori per il tramite dell'INPS, una prestazione pari alla pensione teorica cui avrebbero diritto;

– continuare a versare all'INPS la contribuzione fino a raggiungere i requisiti per effettivo pensionamento.

La procedura è attivabile previa presentazione di apposita istanza all'INPS, accompagnata da una fide-

iusione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. Se l'INPS valida l'accordo raggiunto dalle parti, previa istruttoria e verifica del possesso dei requisiti sia da parte del datore di lavoro che dei singoli lavoratori interessati (il che risolve i problemi in ordine alla conoscibilità dei dati pensionistici da parte del datore di lavoro, cui tale conoscenza è preclusa), il datore di lavoro è tenuto a versare mensilmente all'Istituto la provvista necessaria alla liquidazione della prestazione ai lavoratori e per i contributi figurativi.

Nel caso di mancato pagamento della quota mensile da parte del datore di lavoro, l'INPS non è tenuto al pagamento della relativa prestazione a favore del lavoratore; l'INPS, inoltre, emetterà avviso di pagamento e, decorsi 180 giorni dalla notifica senza che il pagamento sia stato effettuato, procederà all'escusione della fideiussione.

La procedura interessa esclusivamente quei lavoratori che possono raggiungere il diritto alla pensione nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro (naturalmente, in base alla legislazione vigente al momento dell'accordo, per cui si "gettano le basi" per altri contenziosi come quello che riguarda i cosiddetti "esodati").

Non è chiaro cosa accada ai lavoratori in caso di mancato pagamento da parte del datore di lavoro: se si ritiene che durante il periodo di "prepensionamento" i lavoratori siano ancora alla dipendenza del datore di lavoro, il mancato pagamento riattiverebbe a tutti gli effetti il rapporto di lavoro, che altrimenti si deve ritenere sospeso, con la reviviscenza dell'obbligazione retributiva.

Se si ritiene, invece, che l'accordo tra le parti preveda la cessazione (e non la sospensione) del rapporto di lavoro, il mancato pagamento non potrebbe comportare la ricostituzione del rapporto di lavoro interrotto, con la conseguenza che il lavoratore rimarrebbe privo sia dello stipendio che della pensione.

Da ultimo, due osservazioni "tecniche": la legge, nel definire l'organico, parla di imprese che occupino "mediamente" più di 15 lavoratori, omettendo di indicare il periodo temporale nel quale calcolare la media, per cui l'interprete è lasciato privo di un riferimento essenziale per determinare quali imprese possano accedere a tale accordi.

Inoltre, gli accordi possono essere stipulati con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano "aziendale", anche in questo caso senza dettare le regole che consentano di accertare tale requisito, in assenza di norme di carattere generale che disciplinino, come sarebbe auspicabile, il tema della rappresentatività delle organizzazioni sindacali.

PROLUNGAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE: OBBLIGO DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA.

Con la legge 92/2012 sono stati modificati i termini massimi entro i quali si può **prolungare** un contratto a termine in essere, **senza la necessità di una proroga** e, soprattutto, senza correre il rischio di che lo stesso venga trasformato a tempo indeterminato.

Occorre ribadire, preliminarmente, che l'istituto del **prolungamento** di un contratto a termine è radicalmente diverso dalla **proroga**. Un contratto a termine in scadenza (ma **non ancora scaduto**) può essere prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa *"una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato"* (art. 4 D.Lgs. 368/2001). Le condizioni per la proroga, quindi, sono:

- la possibilità di una sola proroga;
- una durata complessiva di 36 mesi, computando nel termine anche i rapporti di lavoro somministrato interscambiati con lo stesso lavoratore. La proroga, astrattamente, può anche avere una durata superiore al contratto a termine originario e la durata può anche essere rilevante;
- l'esistenza di ragioni "oggettive" e lo svolgimento della stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato l'originario contratto a termine, per cui si ritiene che le ragioni cui fa riferimento la norma non possano che essere le stesse che sono state poste alla base del primo contratto a termine.

Il prolungamento, al contrario, è una situazione "di fatto", per cui non vengono richieste particolari ragioni o limitazioni. Prima della legge 92/2012, questa situazione "di fatto" comportava, ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 368/2001, che:

- il rapporto di lavoro a termine non si convertisse automaticamente alla scadenza del termine ma, in caso di prosecuzione di fatto del rapporto, solo alla scadenza di un ulteriore termine;
- si dovesse pagare una maggiorazione retributiva per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

La legge 92/2012 ha modificato il comma 2 dell'art. 5 D.Lgs. cit. allungando i termini per il prolungamento del contratto, che sono ora i seguenti:

- per i contratti di durata inferiore a sei mesi il nuovo termine è stato ampliato da 20 a 30 giorni;
- per i contratti di durata superiore a sei mesi il nuovo termine è stato ampliato da 30 a 50 giorni; il prolungamento non potrà comunque portare a superare il limite di 36 mesi, pena la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

In caso di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre la scadenza originaria, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini (ossia, dalla scadenza dei termini massimi consentiti per il prolungamento). Tale principio, tuttavia, viene temperato dall'introduzione, sempre ad opera della legge 92/2012, del comma 2 bis secondo cui nei casi di superamento del termine, il datore di lavoro ha l'**obbligo di comunicare, entro la scadenza del contratto, al centro per l'impiego territorialmente competente, la continuazione del rapporto, indicando anche la durata della prosecuzione.**

La stessa norma ha rimandato ad un apposito decreto di natura non regolamentare del Ministero del Lavoro le modalità di comunicazione.

Con il decreto ministeriale 10 ottobre 2012, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 251/2012, **dal prossimo 25 novembre i datori di lavoro, che intendranno prolungare un contratto a termine in essere, dovranno farne comunicazione, al centro per l'impiego territorialmente competente rispetto alla sede di lavoro, tramite l'utilizzo delle comunicazioni obbligatorie (Co) oggi in uso, Unilav.**

La riforma del lavoro ha, così, agevolato da un lato le imprese, concedendo ai datori di lavoro un tempo più ampio per continuare ad avvalersi delle prestazioni del lavoratore a tempo determinato, senza che ciò comporti un'automatica trasformazione del rapporto a tempo indeterminato; ma ha, al contempo, introdotto un obbligo di comunicazione **preventiva** con necessaria **indicazione della durata del prolungamento**, di fatto assai difficile da coordinare con la situazione "di fatto" che si può venire a realizzare a seguito di esigenze estemporanee e non prevedibili o programmabili, di utilizzo temporaneo di un lavoratore a termine dopo la scadenza dello stesso. In sostanza, si chiede al datore di lavoro di prevedere, **prima della scadenza del termine**, se e per quanto tempo potrà avere bisogno del lavoratore a termine dopo la scadenza, comunicandolo preventivamente. Non sono previste sanzioni specifiche in caso di mancata comunicazione; in particolare, non pare di poter affermare che la mancata comunicazione incida sulla trasformazione automatica del rapporto al momento della scadenza del termine, in presenza di un prolungamento "di fatto" contenuto entro i termini di legge. Tuttavia, pur in assenza di indicazioni certe, consigliamo di procedere comunque con la comunicazione, rispettando il termine indicato dalla norma (ossia prima della scadenza del contratto a termine).

Qualora si superino i termini di 30 o 50 giorni, il contratto si trasformerà a tempo indeterminato, con decorrenza dalla scadenza originaria.

PAGAMENTO IN CONTANTI E LIMITE A 1.000 EURO: UN "RIPASSO" SULLE SANZIONI

Dal **1.2.2012** è vietato e sanzionato il trasferimento di denaro contante, effettuato a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, per un importo complessivo pari o superiore ad Euro 1.000. Riteniamo opportuno riesaminare la materia, allo scopo di ribadire i concetti essenziali, onde evitare di incorrere in pesanti sanzioni di carattere amministrativo.

Il trasferimento è vietato anche quando effettuato con più pagamenti inferiori alla soglia che appaiono artificiosamente frazionati (ad esempio, utilizzando per uno stipendio superiore alla soglia, il sistema degli acconti e saldo, tale per cui ogni pagamento, in se e per sé considerato, sia inferiore alla soglia). Il pagamento può essere eseguito oltre la soglia tramite banche, istituti di moneta elettronica e Poste Italiane i quali accettano per iscritto l'incarico, consegnano alla parte creditrice il denaro contante e registrano l'operazione, identificando i soggetti interessati e comunicando i dati all'Anagrafe dei rapporti.

Il superamento della soglia senza l'utilizzo della procedura sopra citata produce le seguenti sanzioni:

- l'utilizzo di denaro contante oltre la soglia viene sanzionato con il pagamento di una somma dal 1% al 40% dell'importo trasferito;
- la penalità scatta sia per chi trasferisce sia per chi riceve la somma in contanti;
- la sanzione non può comunque essere inferiore nel minimo a 3.000 Euro. Inoltre, se gli importi trasferiti sono superiori a 50.000 Euro la misura della sanzione minima è aumentata di cinque volte;

Riassumendo:

- se l'importo trasferito è compreso tra 1.000 e 50.000 Euro → la sanzione va dal 1% al 40 % dell'importo versato, con un minimo di 3.000 Euro

- se l'importo trasferito supera i 50.000 Euro → la sanzione va dal 5% al 40 % dell'importo versato, con un minimo di 3.000 Euro

RIORINDO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI CONGEDI PER CURE A FAVORE DEI LAVORATORI INVALIDI CIVILI

Il D.Lgs 119/2011 attua quanto previsto dall'art. 23 del cd. "collegato lavoro" (legge 183/2010), il quale ha delegato al Governo il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.

Il provvedimento riordina le diverse tipologie di permessi ridefinendone i presupposti oggettivi e soggettivi degli aventi diritto, attraverso più opportune precisazioni e modifiche che recepiscono diverse pronunce giurisprudenziali e interventi della prassi.

L'art. 7 D.Lgs. cit., disciplina i congedi per cure a favore dei lavoratori invalidi e dispone:

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n.537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

3. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

4. Sono abrogati l'articolo 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, di conversione, con modificazioni, del

decreto-legge 30 gennaio 1971, n. 5, e l'articolo 10 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509.

Vengono dunque confermate le seguenti condizioni per poter usufruire dei congedi:

- per accedere al congedo il lavoratore deve rientrare nella categoria dei mutilati e invalidi civili, con una riduzione della capacità lavorativa, riconosciuta dagli uffici competenti, superiore al 50%;
- il congedo è fissato ad un massimo di 30 giorni per anno (dal 1.1 al 31.12) e può essere fruito anche in maniera frazionata;
- il lavoratore deve presentare apposita domanda al datore di lavoro, allegandovi un certificato, rilasciato da un medico di Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, che attesti la necessità della cura;
- la cura deve essere specifica e strettamente attinente all'infermità invalidante riconosciuta;
- sotto il profilo retributivo, la norma prevede il diritto del lavoratore in congedo a percepire il trattamento economico calcolato secondo il regime economico calcolato per le assenze per malattia, posto interamente a carico del datore di lavoro;
- l'assenza per congedo, se pur trattata dal punto di vista economico come una assenza per malattia, non concorre alla determinazione del periodo di congedo.

Di norma, il lavoratore può ricorrere a tale congedo una volta esaurito il diritto a ricevere il trattamento di malattia a carico INPS ed, eventualmente, a carico del datore di lavoro (qualora il CCNL preveda un trattamento a carico ditta per una durata superiore a 180 giorni per anno solare).

L'indennità è a totale carico del datore di lavoro e, per quanto riguarda la misura, segue le stesse regole della malattia (per la parte a carico ditta) previste dai vari CCNL.

VIDEOSORVEGLIANZA NELLE AZIENDE: LE REGOLE, I DIVIETI E LE AUTORIZZAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 4, L. 300/1970, è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Tale divieto è esteso anche in caso di:

- **uso sporadico delle telecamere**, accompagnata o meno da una informativa fornita ai singoli dipendenti;
- **le telecamere siano state solo installate ma non ancora funzionanti** (Cass. 6.3.1986, n. 1490 richiamata in senso adesivo da Cass. 16.7.1997, n. 9211);
- i luoghi dove sono installate le telecamere siano frequentati dal personale dipendente **anche solo temporaneamente** (Cass. 6.3.1986, n. 1490).

Occorre precisare che sono esclusi dall'ambito di operatività del divieto in esame quei controlli definiti

difensivi, ossia volti a **tutelare il patrimonio dell'azienda o ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori**.

Rientra, invece, **tra i divieti** posti dall'art. 4, L. 300/1970, il **controllo difensivo volto ad accertare l'esatto adempimento delle obbligazioni** discendenti dal rapporto di lavoro. I dati acquisiti in violazione di detto articolo non possono essere legittimamente posti a fondamento di un licenziamento (Garante Privacy deliberazione 8.4.2010; Cass. 1.10.2012, n. 16622; Cass. 17.7.2007, n. 15892). Ad ogni modo devono essere affissi appositi avvisi, visibili anche di notte, che informino i lavoratori della presenza delle videocamere.

E' consentito l'utilizzo di impianti e apparecchiature di controllo, dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, **solo se richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro**. E' il caso di videocamere posizionate in luoghi di accesso pubblico nei quali il monitoraggio degli accessi per ragioni di sicurezza può comportare la ripresa video anche dei lavoratori nello svolgimento dei loro compiti, quali ad esempio: attività dei commessi nei negozi e centri commerciali, autisti e controllori sui pubblici mezzi di trasporto, impiegati di banche e uffici postali, addetti nelle stazioni ferroviarie e aeroporti, personale docente e non all'interno degli edifici scolastici.

In presenza di tali circostanze, **l'installazione può avvenire solo in seguito ad accordo con le RSA/RSU**. L'installazione degli impianti per il controllo a distanza è legittima anche nel caso in cui vi sia stato l'unanime consenso di tutti i dipendenti (Cass. III penale 11.6.2012, n. 22611); suggeriamo, però, di non seguire questa strada. In **manca di accordo**, il datore di lavoro deve rivolgersi alla Direzione provinciale del lavoro, la quale, se decide positivamente, può stabilire le modalità per l'uso degli impianti.

Una volta espletata la procedura sopra descritta, e prima di installare un impianto di videosorveglianza, il datore di lavoro deve:

- **informare i lavoratori della presenza delle telecamere con appositi cartelli;**
- **nominare un incaricato della gestione delle riprese;**
- **posizionare le telecamere verso le zone a rischio, evitando di collocarle in maniera unidirezionale sui lavoratori impegnati nella loro attività;**
- **conservare le immagini raccolte solo per un massimo di 24 ore dalla rilevazione, salve ulteriori esigenze per festività o chiusura degli uffici e specifiche richieste dell'autorità o della polizia giudiziaria.**

L'inosservanza delle disposizioni in materia di apparecchi di controllo è **punita con una ammenda da €uro 154 a €uro 1.549 oppure con l'arresto da 15 giorni a un anno**. **Nei casi più gravi le pene sono applicate congiuntamente e qualora la pena dell'ammenda sia inefficace, il giudice ha la facoltà di aumentarla fino al quintuplo**.

Inoltre, per il mancato rispetto dei provvedimenti in materia di videosorveglianza è prevista, ai sensi dell'art. 162, comma 2-ter, D.Lgs 196/2003, la sanzione amministrativa da €uro 30.000 a €uro 180.000.