

GIUGNO 2016

## NOVITÀ IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO

Il presente *alert* viene redatto al fine di fornire prime indicazioni relative alle ultime novità in materia di Diritto del Lavoro, con particolare riferimento alla disciplina dei controlli a distanza, delle dimissioni e del rapporto di lavoro a tempo parziale.

### Sommario

- A. I controlli a distanza sull'attività lavorativa
- B. Le nuove modalità di comunicazione delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali
- C. Part-time agevolato per i dipendenti del settore privato prossimi alla maturazione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia

### A. I CONTROLLI A DISTANZA SULL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Il decreto legislativo 151/2015 attuativo della Legge Delega 183/2014 ("Jobs Act") ha ridisegnato la disciplina relativa al controllo a distanza dei lavoratori, modificando l'articolo 4 della Legge 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori") e adeguandolo al livello tecnologico delle strutture aziendali di oggi.

Tale disposizione, introdotta nel 1970 e rimasta immutata sino ad oggi, si era da tempo rivelata anacronistica e non più in grado di adattarsi alle diverse tecnologie il cui utilizzo si è così diffuso da essere ormai imprescindibile per lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Le nuove norme (art. 23 del D.Lgs. 151/2015) provano quindi ad adeguare l'art. 4 Stat. Lav. Alle attuali modalità di svolgimento delle relazioni di lavoro.

Da un lato la riforma conferma nella sostanza l'impostazione dell'art. 4 Stat. Lav., riproponendo il divieto dei "controlli intenzionali" e quindi proibendo le apparecchiature esclusivamente finalizzate al controllo dei lavoratori.

Allo stesso modo resta sostanzialmente inalterata la disciplina dei c.d. "controlli preterintenzionali": gli impianti o gli strumenti dai quali derivi anche la

possibilità di controllo dei lavoratori sono ammessi a condizione che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro o tutela del patrimonio aziendale e che il datore raggiunga un accordo con le rappresentanze sindacali (ovvero ottenga l'autorizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro).

Rispetto alla rigida interpretazione del passato, che prevedeva la necessità di un accordo sindacale per ogni singola unità produttiva, la riforma prevede che nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo possa essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tali regole tuttavia non valgono (e quindi non è necessario alcun accordo o autorizzazione) per gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze e, soprattutto, per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, anche se dagli stessi derivi la possibilità di un controllo a distanza del lavoratore.

Si tratta proprio di quei dispositivi tecnologici assegnati al lavoratore dal datore di lavoro e necessari per svolgere la sua prestazione lavorativa, ovvero ad esempio, per moltissime professioni, il *computer*, il *tablet*, il telefono cellulare o lo *smartphone*.

A cura dei seguenti componenti del Dipartimento italiano di Employment Law:

**Matteo Di Francesco**

mdifrancesco@orrick.com

Il presente documento è una nota di studio. Quanto nello stesso riportato non potrà pertanto essere utilizzato o interpretato quale parere legale né utilizzato a base di operazioni straordinarie, né preso a riferimento da un qualsiasi soggetto o dai suoi consulenti legali per qualsiasi scopo che non sia un'analisi generale delle questioni in esso affrontate. La riproduzione del presente documento è consentita purché ne venga citato il titolo e la data accanto all'indicazione: Orrick, Herrington & Sutcliffe, Newsletter.

L'"esclusione" vale solo per gli strumenti che siano effettivamente necessari al lavoratore per eseguire le proprie mansioni ovvero, almeno secondo una prima e prudente interpretazione, per le funzioni / applicazioni degli stessi che effettivamente siano strumentali allo svolgimento delle attività lavorative.

L'utilizzo di qualsiasi funzione non strettamente necessaria, così come di un programma o applicazione aggiunta successivamente, che permetta al datore di monitorare l'attività dei dipendenti, dovrà, quindi, essere oggetto di accordo o autorizzazione.

I dati ottenuti attraverso le apparecchiature "legittime" (ovvero quelle per cui si sia raggiunto l'accordo / ottenuta l'autorizzazione o quelle non soggette al regime limitativo) "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", nel rispetto della disciplina a tutela dei dati personali.

Per poter utilizzare i dati i datori dovranno quindi predisporre una specifica informativa che, per ciascuna apparecchiatura, chiarisca le modalità di utilizzo, le funzioni attive e la natura dei controlli eventualmente effettuati.

Vista l'importanza di tale documento (che, se troppo generico, potrebbe precludere l'effettivo utilizzo dei dati raccolti) parrebbe opportuno che lo stesso venga predisposto con il supporto delle funzioni IT del datore di lavoro, in grado di comprendere ed identificare al meglio quali dati possano essere effettivamente raccolti da ciascuno strumento.

Se vorranno utilizzare i dati raccolti da tali strumenti di lavoro le imprese dovranno, quindi, farsi carico di un adempimento specifico ed ulteriore rispetto alla adozione delle *policy* sugli strumenti informatici, oggi molto diffuse anche per raccogliere la raccomandazione data dal Garante per la Protezione dei Dati Personali nelle Linee Guida del 1° marzo 2007.

## **B. LE NUOVE MODALITA' DI COMUNICAZIONE DELLE DIMISSIONI E DELLE RISOLUZIONI CONSENSUALI**

Dal 12 marzo 2016 sono in vigore le nuove modalità per la comunicazione delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro stabilite dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 15 dicembre 2015 con l'obiettivo, ancora una volta, di contrastare il fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco".

Le novità introdotte dal Decreto rendono l'*iter* per la cessazione del rapporto di lavoro più complesso: le dimissioni e le risoluzioni consensuali dovranno, infatti, essere effettuate esclusivamente in via telematica, a pena di inefficacia. Le comunicazioni effettuate in formato cartaceo, anche se convalidate dal lavoratore, non produrranno alcun effetto e non saranno, quindi, sufficienti a determinare la cessazione del rapporto di lavoro.

Per rassegnare le dimissioni, ovvero per risolvere consensualmente il proprio rapporto, il lavoratore dovrà dunque attivarsi per tempo seguendo la seguente procedura:

- crearsi un *account* sul sito *ClicLavoro.gov.it*;
- richiedere uno specifico PIN all'INPS tramite il sito *www.inps.it* (una parte del PIN verrà inviata a mezzo posta al suo domicilio);
- una volta ottenute queste credenziali, accedere al portale *www.lavoro.gov.it*;
- individuare il modello *standard* di dimissioni / risoluzione consensuale disponibile sul portale;
- compilare il modulo inserendo le proprie generalità, i dati del datore di lavoro, la data di instaurazione e la tipologia del rapporto di lavoro, la data di efficacia delle dimissioni/risoluzione consensuale;
- inviare telematicamente il modulo compilato all'indirizzo PEC del datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro Competente.

Alternativamente il lavoratore può rivolgersi ad un soggetto abilitato (patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione previste dall'art. 76 del D. Lgs. 273/2003).

Quest'ultimo utilizzerà la propria utenza *ClicLavoro* per accedere alle funzionalità del portale [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) e si preoccuperà di accertare l'identità del lavoratore attraverso la firma digitale del modulo prima del relativo invio.

La medesima procedura dovrà essere seguita nel caso, entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo, il lavoratore desideri revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale.

Le sole ipotesi che rimangono escluse dalla disciplina sopra richiamata sono le seguenti:

- dimissioni / risoluzioni consensuali del rapporto con lavoratrici madri o lavoratori padri nel corso dei primi tre anni di vita del bambino, che continueranno ad essere convalidate presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro;
- dimissioni / risoluzioni consensuali intervenute presso una delle sedi di cui all'art. 2113, comma 4, cod. civ. (e quindi la commissione provinciale di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro, ivi incluso nel corso di procedure ex art. 7 l. 604/1966, la sede sindacale o la sede giudiziale) ovvero avanti alle commissioni di certificazione;
- rapporti di lavoro domestico.

### C. PART-TIME AGEVOLATO PER I DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO PROSSIMI ALLA MATURAZIONE DEL DIRITTO AL TRATTAMENTO PENSIONISTICO DI VECCHIAIA

Nell'ambito degli interventi sul mercato del lavoro, l'art. 1, comma 284, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (di seguito, anche "Legge di stabilità 2016") come modificato dal decreto-legge 30 dicembre 2015, n. 210, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative, ha introdotto un "part-time agevolato", una misura sperimentale che intende promuovere un principio di "invecchiamento attivo", ovvero di uscita graduale dall'attività lavorativa.

A partire dal 2 giugno 2016 i datori di lavoro potranno presentare una domanda di autorizzazione al part-time agevolato attraverso specifica procedura telematica, già operativa.

A questa misura potranno ricorrere i lavoratori del settore privato con contratto a tempo indeterminato ed orario pieno, che possiedono il requisito contributivo minimo per la pensione di vecchiaia (20 anni di contributi) e che maturano il requisito anagrafico entro il 31 dicembre 2018.

Per loro sarà possibile concordare col datore di lavoro il passaggio al part-time, con una riduzione dell'orario tra il 40 ed il 60%, ricevendo ogni mese in busta paga, in aggiunta alla retribuzione per il part-time, una somma esentasse corrispondente ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro sulla retribuzione per l'orario non lavorato.

Inoltre, per il periodo di riduzione della prestazione lavorativa, lo Stato riconosce al lavoratore la contribuzione figurativa corrispondente alla prestazione non effettuata, in modo che alla maturazione dell'età pensionabile il lavoratore percepirà l'intero importo della pensione, senza alcuna penalizzazione.

Come primo passo, il lavoratore interessato deve richiedere all'INPS - per via telematica se è in possesso del PIN, o rivolgendosi ad un patronato oppure recandosi presso uno sportello dell'Istituto - la certificazione che attesta il possesso del requisito contributivo e la maturazione di quello anagrafico entro il 31 dicembre 2018.

Dopo il rilascio della certificazione da parte dell'INPS, il lavoratore ed il datore stipulano un "contratto di lavoro a tempo parziale agevolato" nel quale viene indicata la misura della riduzione di orario.

La durata del contratto è pari al periodo che intercorre tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione, da parte del lavoratore, dell'età per il diritto alla pensione di vecchiaia.

Dopo la stipula del contratto, il datore di lavoro deve trasmettere il contratto alla competente Direzione Territoriale del Lavoro affinché rilasci il provvedimento di autorizzazione entro 5 giorni lavorativi decorrenti dalla ricezione.

Ricevuta l'autorizzazione della DTL, ovvero in caso di silenzio-assenso, il datore di lavoro deve inoltrare la domanda all'INPS avvalendosi esclusivamente del modulo "PT-284", disponibile sul portale web dell'INPS all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente".

La contribuzione figurativa, commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata, viene riconosciuta nel limite massimo di 60 milioni di Euro per il 2016, 120 milioni per il 2017 e 60 milioni per il 2018.

L'INPS (Circolare numero 90 del 26-05-2016) chiarisce, inoltre, che la somma erogata mensilmente dal datore di lavoro - di importo corrispondente ai contributi previdenziali sull'orario non lavorato - è onnicomprensiva, non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettata ad alcuna forma di contribuzione previdenziale, inclusa quella relativa all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.