

INFORMACOOP

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

in collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.
Specialisti per le Cooperative

ICN Italia
Consulting
Network
Centro di assistenza fiscale

Informacoop n. 20

06 Agosto 2018

Sommario

Telecamere in azienda: è sempre necessario il nulla osta	1
Rinnovo del CCNL per dipendenti di pubblici esercizi, ristorazione collettiva e turismo.	2
Lavoratori disoccupati: definizione dell'offerta di lavoro congrua	3
Giurisprudenza lavoro	4
Chiusura Uffici	4

Telecamere in azienda: è sempre necessario il nulla osta

Art. 4 L. 300/1970 modificato dall'articolo 23, comma 1, del Dlgs 151/2015

Nota del ministero del Lavoro n. 1241 del 01/06/2016

L'installazione delle telecamere in azienda **senza accordo sindacale o autorizzazione amministrativa** fa **scattare sempre la prescrizione degli ispettori e poi la sanzione, persino a impianti non funzionanti**. Alla prassi già consolidata in materia di impianti audiovisivi nei luoghi di lavoro dopo il Jobs act si è aggiunta la Nota del Ministero del Lavoro (11241/2016).

La norma - modificata nell'ambito del Jobs act dall'articolo 23, comma 1, del Dlgs 151/2015 - stabilisce **due principi da rispettare**:

- 1) l'installazione di questi strumenti e – in genere – di quelli dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori può avvenire **esclusivamente per esigenze organizzative e produttive ovvero per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale**;
- 2) l'installazione **non può avere luogo se non è preceduta da apposito accordo collettivo** stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. Se in azienda non sono presenti rappresentanze sindacali o in mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti in oggetto possono essere installati solo dopo aver **richiesto autorizzazione alla Direzione territoriale del Lavoro** o, in alternativa - nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Dtl - del ministero del Lavoro (nella piena operatività del Dlgs 149/2015 questi organismi saranno rispettivamente sostituiti dalle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale e dalla sede centrale).

InformaCoop Amministrazione del personale è realizzato da Confcooperative Unione Interprovinciale di Belluno e Treviso
RIPRODUZIONE RISERVATA

La violazione della previsione dell'art. 4 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) **non è esclusa** nella circostanza in cui

- tali apparecchiature siano solo installate **ma non ancora funzionanti**,
- dall'eventuale **preavviso dato ai lavoratori**,
- dal fatto che il controllo sia discontinuo perché esercitato in **locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente** (Cass. 6 marzo 1986, n. 1490, in Not. Giur. Lav., 1986, 155; Cass. 921/97).
- si tratti di **telecamere "finte"** montate a scopo esclusivamente dissuasivo.

Anche l'Autorità Garante della Privacy ha ribadito più volte che non è legittimo provvedere all'installazione di un impianto di video-sorveglianza senza che sia intervenuto il relativo accordo con le rappresentanze sindacali o, in subordine, senza l'autorizzazione rilasciata dalla Direzione Territoriale del Lavoro.

Sanzioni e rimozione dell'impianto

Il mancato rispetto della norma in materia di video-sorveglianza è punito con **ammenda da € 154 a € 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno** (art. 38 della legge n. 300/1970), salvo che il fatto non costituisca reato più grave. Pertanto, qualora nel corso dell'attività ispettiva, l'ispettore riscontri l'installazione di impianti audiovisivi in assenza di uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali ovvero in assenza dell'autorizzazione rilasciata da parte della Direzione del Lavoro territorialmente competente, deve impartire una prescrizione, al fine di porre rimedio all'irregolarità riscontrata mediante la rimozione materiale degli impianti audiovisivi. Per eliminare la contravvenzione accertata, l'organo di vigilanza, nel verbale di prescrizione, deve fissare per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario.

Regolarizzazione

Qualora nel periodo di tempo fissato dall'organo di vigilanza venga siglato l'accordo sindacale ovvero venga rilasciata l'autorizzazione della competente Direzione Territoriale del Lavoro, venendo meno i presupposti oggettivi dell'illecito, l'ispettore può ammettere "il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa" (art. 21 d.lgs. n. 758/1994).

Di seguito viene proposto il link al sito dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro dal quale scaricare il **modello per la richiesta di autorizzazione all'installazione di impianti** di videosorveglianza e all'installazione e utilizzo di impianti e apparecchiature di localizzazione satellitare GPS a bordo di mezzi aziendali ai sensi dell'art. 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori).

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Modulistica/Documents/Autorizzazione%20installazione%20di%20impianti%20di%20videosorveglianza%20o%20GPS/istanza-videosorveglianza-impianti-audiovisivi.pdf>

Rinnovo del CCNL per dipendenti di pubblici esercizi, ristorazione collettiva e turismo.

Accordo del 17 luglio 2018

In collaborazione con il Servizio Sindacale di Confcooperative

Il 17 luglio scorso è stato sottoscritto il **CCNL per dipendenti di pubblici esercizi, ristorazione collettiva**, commerciale e turismo. Il nuovo contratto di settore (che sostituisce il precedente CCNL Turismo del 20 febbraio 2010, che resta valido per i periodi di servizio prestati fino al 31 dicembre 2017) è frutto dell'accordo tra Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL e, per parte datoriale, **Confcooperative Lavoro e Servizi**, AGCI Servizi, Legacoop Produzione e Servizi, FIFE Confcommercio e Angem in rappresentanza della quasi totalità delle imprese del settore.

L'accordo ha **decorrenza dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2021** e regola un settore economico (bar, ristoranti, pizzerie, trattorie, pub, mense scolastiche ospedaliere e aziendali, grandi aziende della ristorazione commerciale, imprese della ristorazione collettiva, stabilimenti balneari e discoteche) che interessa oltre un milione di addetti in cui operano 300.000 imprese, con un fatturato di oltre 80 miliardi. Va anche ricordato che nel segmento della ristorazione collettiva le cooperative rappresentano circa il 35% del mercato.

Di seguito si evidenziano **i punti salienti del CCNL**.

- **Percentuali di utilizzo del contratto a tempo determinato:** fino al 20% di assunzioni a termine rispetto alla forza lavoro dipendente.
- **Orario multiperiodale:** flessibilità dell'orario di lavoro con una distribuzione multiperiodale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, con superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 20 settimane
- **Riduzione orario di lavoro (R.O.L.):** per i lavoratori neoassunti, dopo il 1 gennaio 2018,
 - per i primi due anni spettano le 32 ore retribuite per le festività abolite,
 - per il terzo e quarto anno verranno riconosciute ulteriori 36 ore di ROL
 - dal quinto anno verrà riconosciuto il 100% dei permessi contrattualmente previsti (104 ore).
- **Fruibilità dei permessi:** per tutti i lavoratori (vecchi e nuovi assunti), l'azienda potrà disporre la fruizione di detti permessi, fino ad un massimo di 72 ore annuali. L'azienda definirà le modalità di fruizione, previa programmazione e tempestiva comunicazione, oltre che ai lavoratori anche alle RSU/RSA (ove esistenti), in misura non inferiore a mezz'ora.
- **Scatti di anzianità:** la maturazione dei 6 scatti di anzianità passa da triennale a quadriennale, salvaguardando il solo scatto in maturazione al 31 dicembre 2017 che maturerà ancora in tre anni.
- **Quattordicesima mensilità:** nel calcolo della quattordicesima non sarà più computato l'importo degli scatti di anzianità maturati
- **Trattamento di fine rapporto:** gli importi degli scatti maturati non concorreranno alla determinazione della quota annua di retribuzione utile al calcolo del T.F.R. Tale misura vale dal 1° gennaio 2018 al 31 ottobre 2021.
- **Superamento cumulo maggiorazioni:** la maggiorazione per il lavoro ordinario domenicale non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro festivo e la maggiore assorbe la minore.
- **Elemento economico di garanzia:** qualora non venga definito un accordo integrativo sul premio di risultato entro il 31 ottobre 2020 verrà erogato, con la retribuzione di novembre 2021, un elemento economico di garanzia riparametrato per livello e riproporzionato per i lavoratori part time. In alternativa e previo accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà la somma di 140 euro a strumenti di welfare.
- **Assistenza sanitaria integrativa:** a decorrere dal 1 febbraio 2018 è dovuto, a carico del datore di lavoro, un contributo mensile pari a 11 euro per 12 mensilità, e a decorrere dal 1 gennaio 2019 tale contributo mensile si incrementa di 1 euro. L'azienda che ometta il versamento è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di importo pari a 16 euro lordi per 14 mensilità.
- **Retribuzioni:** l'aumento a regime per il IV livello a tempo pieno è di 100 euro riparametrati per gli altri livelli, con i seguenti scaglionamenti:
 - € 25,00 1 gennaio 2018
 - € 20,00 1 gennaio 2019
 - € 20,00 1 febbraio 2020
 - € 15,00 1 marzo 2021
 - € 20,00 1 dicembre 2021
- **Riconoscimento di specificità cooperativa:** per i soci e i lavoratori dipendenti delle aziende cooperative aderenti a Confcooperative, Legacoop ed AGCI, cui si applica il CCNL in oggetto, rimarranno inalterate le attuali adesioni ai fondi di previdenza complementare in essere e che per i soci e i lavoratori delle stesse che non hanno ancora formalizzato una scelta, si terrà conto, anche dei fondi di previdenza costituiti dalle associazioni di rappresentanza del mondo cooperativo e le OO.SS. (Previdenza Cooperativa).

Lavoratori disoccupati: definizione dell'offerta di lavoro congrua

DM Lavoro 10 aprile 2018

Il Decreto del Ministero del Lavoro 10 aprile 2018 definisce il concetto di offerta di lavoro congrua, nozione che serve a delimitare i nuovi confini entro i quali un **soggetto disoccupato e disponibile al lavoro non può rifiutare l'offerta di un nuovo lavoro** da parte dei Centri per l'impiego, senza peraltro che da ciò derivi una limitazione nella fruizione di eventuali prestazioni quali indennità di disoccupazione (NASPI/DIS-COLL) o assegno di ricollocazione.

Dalla lettura dell'art. 1 emerge una definizione di **offerta di lavoro congrua** basata sulla:

- coerenza con le esperienze/competenze maturate dal singolo soggetto;
- distanza del luogo di lavoro dal domicilio e relativi tempi di trasferimento;
- durata dello stato di disoccupazione

Nel caso di soggetti percettori di NASpl (la disoccupazione dei lavoratori dipendenti) o DIS-COLL (la disoccupazione dei co.co.co.), ai requisiti generali si aggiunge anche la condizione per cui **l'entità della retribuzione prospettata** dall'offerta

di lavoro debba comunque **essere superiore al 20% dell'indennità percepita nell'ultimo mese** precedente. A questo fine l'INPS è tenuto a mettere a disposizione dei centri per l'impiego tutte le informazioni relative alle indennità erogate dal medesimo Istituto.

Giurisprudenza lavoro

Riduzione della retribuzione del socio lavoratore valida solo se temporanea

Con la Sentenza n. 19096 del 18 luglio 2018, la Corte di Cassazione, respingendo il ricorso di una cooperativa, ha stabilito che **la riduzione della retribuzione del socio lavoratore di una cooperativa in caso di crisi aziendale è valida solo se temporanea.**

La Cassazione afferma che "a prescindere dall'analisi e dall'interpretazione della normativa di settore, ciò che rileva è la temporaneità dello stato di crisi che legittima gli interventi derogatori, temporaneità che, benché non prevista espressamente dalle norme, è rilevante ai fini della possibilità di deliberare riduzioni retributive nell'ambito di una crisi aziendale".

L'aggressione di un collega determina il licenziamento

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 19458 del 20 luglio 2018 ha confermato il licenziamento operato da un'azienda nei confronti di un lavoratore che dopo una discussione con un collega, lo ha aggredito fisicamente. Nel caso in questione, la sanzione espulsiva è stata ritenuta proporzionale alla violazione delle "regole del vivere civile".

Chiusura Uffici

Ricordiamo che gli uffici di Confcooperative Unione Interprovinciale di Belluno e Treviso e di Ser.Coop.De. rimarranno **chiusi tutti i pomeriggi del mese di Agosto** e anche le mattine della settimana dal **13/08/2018 al 17/08/2018**.

Per qualsiasi comunicazione urgente è possibile inviare una mail a:

- bellunotreviso@confcooperative.it
- speronello.s@confcooperative.it
- gava.p@confcooperative.it
- conte.f@confcooperative.it