

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. 22

17 settembre 2018

Sommario

Formazione nel settore dell'autotrasporto: erogazione dei contributi	1
Dichiarazione Preventiva di Agevolazione	2
Gli anticipi di cassa (rimborsi spese) corrisposti in contanti	2
Approfondimento: Sistemi GPS sui veicoli aziendali. Obbligo di nulla osta	3
Approfondimento: il periodo di prova.....	5
Giurisprudenza lavoro	7
Formazione	8

Formazione nel settore dell'autotrasporto: erogazione dei contributi

Decreto 8 maggio 2018

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 184 del 9 agosto 2018 è stato pubblicato il Decreto 8 maggio 2018 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti che definisce le modalità operative per l'erogazione dei contributi per l'avvio di progetti di formazione professionale nel settore dell'autotrasporto. Si sottolinea che ai fini del finanziamento, l'attività formativa va avviata a partire dal 4 dicembre 2018 e deve terminare entro il 3 giugno 2019. Potranno essere ammessi costi di preparazione ed elaborazione del piano formativo anche se antecedenti a tale data, purché successivi alla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del presente decreto. Le **domande di accesso** ai contributi vanno presentate, **a partire dal 25 settembre 2018** ed entro il termine perentorio del 29 ottobre 2018, in via telematica, sottoscritte con firma digitale dal rappresentante legale dell'impresa, del consorzio o della cooperativa richiedente, seguendo le specifiche modalità che saranno pubblicate, a partire dall'11 settembre 2018, sul sito del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, nella sezione Autotrasporto merci - Documentazione - Autotrasporto contributi ed incentivi

Dichiarazione Preventiva di Agevolazione

Messaggio INPS n. 3082 del 3 agosto 2018

Ricordiamo che è partito dal mese di luglio il sistema di Dichiarazione preventiva di agevolazione (Dpa). Grazie alla Dpa le aziende potranno dichiarare, attraverso un modello telematico, di voler usufruire delle agevolazioni a partire dal mese in cui ne hanno diritto e per tutto il periodo di permanenza dello stesso titolo.

La ratio del sistema è di offrire più garanzie alle aziende che avendo titolo alle agevolazioni devono essere in possesso della regolarità contributiva attestata dal Durc nel momento della loro fruizione. Con la D.p.a. è possibile anticipare l'attivazione della verifica ed acquisire l'esito del Durc a partire dal mese in cui l'agevolazione/beneficio viene fruito.

Si riduce così il rischio del recupero da parte dell'Inps delle agevolazioni fruiti (con sanzioni e interessi molto onerosi) e si è certi che la verifica non venga posta in essere in un momento successivo rispetto a quello della concreta fruizione dell'agevolazione denunciata nei flussi UniEmens.

Con un proprio messaggio, l'INPS ha comunicato l'introduzione il funzionamento del processo per la verifica della regolarità contributiva. In particolare, viene precisato il funzionamento dell'applicativo con l'introduzione di un sistema di "semafori", i cui colori identificheranno la situazione vigente per l'azienda interessata.

Gli anticipi di cassa (rimborsi spese) corrisposti in contanti

Nota INL n. 6201 del 16 luglio 2018

L'INL precisa che gli anticipi di cassa relativi a spese che i lavoratori sostengono nell'interesse dell'azienda e nell'esecuzione della prestazione (quali, ad esempio, i rimborsi per spese di viaggio, vitto e alloggio) possono essere corrisposti in contanti. Il divieto operativo dal 1° luglio 2018 riguarda, infatti, esclusivamente gli elementi della retribuzione.

La certificazione di malattia

Nota sul sito dell'INPS

L'INPS, con la pubblicazione sul proprio portale della guida alla certificazione di malattia ed alle visite fiscali per l'anno 2018, riepiloga le indicazioni operative per una corretta gestione dell'evento da parte di lavoratori e datori di lavoro.

In particolare, viene confermato che la prestazione di malattia è riconosciuta dal giorno di rilascio del certificato o nell'ipotesi di visita domiciliare dal giorno precedente la sua redazione (solo se feriale), quando espressamente indicato dal medico.

La redazione del certificato di malattia spetta al medico curante che provvede, altresì, alla sua trasmissione telematica all'INPS entro il giorno successivo a quello in cui è avvenuta la visita. Ai fini della verifica dell'esattezza dei dati riportati nella certificazione, nonché della sua corretta trasmissione, al lavoratore è consentito visualizzare il certificato medico ed il relativo attestato privo di diagnosi, mediante accesso nei servizi on line del sito dell'Istituto con le proprie credenziali:

- codice fiscale e Pin o Spid per la consultazione del certificato;
- codice fiscale e numero di protocollo per la consultazione dell'attestato.

D'altra parte il datore di lavoro può visualizzare l'attestato di malattia mediante i servizi presenti sul sito www.inps.it.

Nell'ipotesi di ricovero o accesso al Pronto soccorso, il rilascio della certificazione attestante il periodo di degenza (e l'eventuale successiva prognosi di malattia) va richiesta alla Struttura ospedaliera, la quale, se impossibilitata al rilascio del certificato telematico, provvede alla consegna di un certificato

cartaceo (di cui va accertata la correttezza dei dati riportati) al lavoratore che, a sua volta, deve trasmettere entro 2 giorni all'INPS e al datore.

In presenza di patologie di natura specialistica che determinino incapacità al lavoro, è ammessa la produzione di un'unica certificazione circa la necessità di cicli di cura ricorrenti (da inviare all'INPS e al datore prima dell'inizio della terapia, indicando i giorni previsti per la loro effettuazione). Al lavoratore è fatto obbligo della presentazione di periodiche dichiarazioni della struttura sanitaria con il calendario delle cure eseguite.

Anche le assenze dal lavoro per le terapie vanno certificate nelle consuete modalità: in via telematica o, in caso di impossibilità, attraverso certificazione cartacea.

Fasce di reperibilità

Le fasce orarie di reperibilità da rispettare per le visite mediche di controllo (disposte d'ufficio dall'Istituto o su richiesta dei datori di lavoro), anche nei giorni festivi, di sabato e domenica, sono differenziate, ovvero:

- dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00 per i lavoratori del settore privato;
- dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 18.00 per i lavoratori del settore pubblico.

Al lavoratore privato è concesso assentarsi dall'indirizzo di abituale dimora durante le fasce orarie di reperibilità in caso di:

- necessità di sottoporsi a visite mediche generiche urgenti e ad accertamenti specialistici non effettuabili in orari diversi da quelli compresi nelle fasce;
- provati gravi motivi personali o familiari;
- cause di forza maggiore.

Rientro anticipato

Qualora si intenda rientrare al lavoro prima della fine della prognosi indicata sul certificato, va chiesta la rettifica della stessa al medico che ha redatto il certificato, da inoltrare all'INPS mediante il servizio di trasmissione telematica. Nessun certificato può essere rettificato se è terminato il periodo prognostico originariamente assegnato.

Approfondimento: Sistemi GPS sui veicoli aziendali. Obbligo di nulla osta

Art. 4 L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori)

Circolare Ispettorato nazionale del lavoro n. 2 del 7/11/2016

Nel precedente numero (20/2018) di questa Informativa si sono analizzati i profili normativi, autorizzativi e sanzionatori legati all'utilizzo di **sistemi di video sorveglianza aziendali**. In questo articolo si tratterà delle **analoghe previsioni** relative all'adozione da parte dell'azienda di **sistemi di geolocalizzazione dei propri veicoli aziendali**.

La localizzazione dei veicoli aziendali può comportare una **forma di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori**, per cui, oltre alla normativa in materia di protezione dei dati personali, la società che intende adottare un sistema GPS sulle autovetture aziendali deve rispettare la disciplina dettata dall'art. 4 della legge 300/1970, recentemente modificato dall'art. 23 del D. Lgs. 151/2015.

Regole e condizioni

Quindi l'impiego di un sistema di geolocalizzazione è possibile, in base a quanto prescritto dal citato art. 4, comma 1, dello Statuto dei lavoratori, solo se:

1. l'impiego sia giustificato da una o più delle finalità espressamente indicate nella disposizione, ossia:

- esigenze organizzative
- esigenze produttive
- sicurezza del lavoro

- tutela del patrimonio aziendale

2. l'installazione del sistema venga fatta precedere da accordo con i sindacati o, in mancanza o nel caso di mancato raggiungimento di accordo, da autorizzazione della DTL.

Esclusioni

Il comma 2 del nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori esclude l'obbligo di ricorrere alle procedure previste nel comma 1 – accordo con i sindacati o autorizzazione della DTL – nel caso di “strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa”. Come chiarito con nota ministeriale del 18 giugno 2015, l'espressione “per rendere la prestazione lavorativa” comporta che l'accordo o l'autorizzazione non servono se, e nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che “serve” al lavoratore per adempiere la prestazione. Si pensi, ad esempio, ai pc, tablet o cellulari aziendali assegnati ai lavoratori per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Tuttavia, come indicato nella citata nota ministeriale, nel momento in cui lo “strumento di lavoro” viene modificato (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall'ambito della disposizione, in quanto, in tal caso, da strumento che “serve” al lavoratore per rendere la prestazione il pc, il tablet o il cellulare diventerebbero strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione.

Sistema di geolocalizzazione: serve l'accordo con i sindacati o l'autorizzazione della DTL

Un sistema di localizzazione satellitare GPS può essere considerato strettamente funzionale a “...rendere la prestazione lavorativa...” e, in quanto tale, è possibile ritenere che l'installazione di un tale sistema non richieda il rispetto delle procedure di cui al primo comma dell'art. 4 dello Statuto?

Nella circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro n. 2 del 7/11/2016 viene indicato che, in generale, i sistemi di geo localizzazione rappresentano un elemento “aggiunto” agli strumenti di lavoro. Si tratta di sistemi che non vengono utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma per esigenze di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro e pertanto, gli stessi possono essere installati solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro (utilizzando, a tal fine, il “modello unificato di istanza di autorizzazione” già allegato all'Informacoop n. 20/18).

Casi particolari di esclusione

Solo in casi del tutto particolari – qualora i sistemi di localizzazione siano installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa (e cioè la stessa non possa essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti), ovvero l'installazione sia richiesta da specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a euro 1.500.000,00, ecc.) – si può ritenere che gli stessi finiscano per “trasformarsi” in veri e propri strumenti di lavoro e pertanto si possa prescindere, ai sensi di cui al comma 2 dell'art. 4 della L. n. 300/1970, sia dall'intervento della contrattazione collettiva che dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsti dalla legge”.

Possibilità di utilizzo dei dati di localizzazione acquisiti

In base a quanto disposto dal comma 3 del nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori, è prevista la possibilità di utilizzare le informazioni e i dati raccolti tramite i sistemi di geo localizzazione per “tutti i fini connessi al rapporto di lavoro” purché però:

- si forniscano ai lavoratori tutte le necessarie informazioni sulle modalità d'uso degli strumenti e sulle modalità di effettuazione dei controlli
- si operi nel rispetto della disciplina in materia di privacy

La posizione del Garante privacy

Con un provvedimento del 28 giugno 2018 il Garante della privacy ha fornito una prima indicazione sui GPS installati in auto aziendali fornite ad uso privato ai dipendenti, alla luce del Regolamento UE 2016/79.

È stato stabilito che:

- i dati dei lavoratori interessati vanno trattati secondo il principio di minimizzazione e conservati per il periodo strettamente necessario, essendo eccessivo quello aziendale pari ad un anno;
- deve essere consentito al dipendente di disattivare il GPS sia durante le pause che al termine dell'orario di lavoro;
- le aziende che forniscono impianti di geo localizzazione, senza particolari costi aggiuntivi, dovranno rendere disponibili le funzioni di disattivazione del GPS.

Sanzioni e regolarizzazione

Trattando di fattispecie analoga, si rinvia a quanto scritto nell'Informacoop n. 20/18 in merito alle sanzioni previste per gli impianti audiovisivi.

Approfondimento: il periodo di prova

Art. 2096 cod. civ. e art. 10 L. 604/66

Riteniamo opportuno proporre un testo di approfondimento sul periodo di prova.

Definizione

È un periodo di tempo, la cui durata è stabilita dai CCNL con riguardo alla qualifica ed all'inquadramento del lavoratore, durante il quale il rapporto di lavoro, pur pienamente operante nei suoi effetti, può essere interrotto da una delle parti senza obbligo di motivare la decisione né di preavviso o di pagare indennità sostitutiva. E' un istituto compatibile con tutti i tipi di rapporti di lavoro (a tempo indeterminato, a tempo determinato così come di apprendistato).

Finalità della prova

Il periodo di prova è preordinato al fine di valutare, in generale, la convenienza ad instaurare il rapporto di lavoro e, per il datore di lavoro non solo le capacità professionali del lavoratore, ma anche la sua personalità complessiva. La valutazione del datore di lavoro è discrezionale, senza alcun obbligo di fornire al lavoratore alcuna motivazione, neppure in caso di contestazione in ordine alla valutazione della capacità e del comportamento professionale del lavoratore stesso, salvo che la motivazione sia imposta a tutela del lavoratore dalla contrattazione collettiva. E' però illegittimo il recesso:

- determinato da motivi discriminatori,
- da motivi estranei alla prova,
- per malattia del lavoratore,
- per scarso rendimento (il lavoratore non è tenuto ad un risultato se questo non è stato contrattualmente previsto),
- dopo un periodo di tempo che non ha consentito l'effettività della prova stessa.

Apposizione del patto

Non è una clausola obbligatoria nel senso che l'azienda può assumere un lavoratore senza periodo di prova oppure ridurne la durata. Se però è stabilita una durata minima, il datore di lavoro è vincolato al rispetto di questa durata. E' possibile anticipare l'esito positivo del periodo di prova rispetto al termine inizialmente convenuto, se vi è il consenso del lavoratore il quale, in caso di recesso successivo, dovrebbe rispettare il periodo di preavviso.

Forma scritta del patto

L'assunzione del lavoratore con un periodo di prova deve risultare da atto scritto, a pena di nullità del patto. La forma scritta è richiesta non solo ai fini della prova ma anche ai fini della validità dell'atto. La stipulazione del patto di prova deve essere precedente all'effettivo inizio dell'attività e risulta nullo il patto sottoscritto il giorno successivo. Deve essere accettato dal dipendente per iscritto a pena di invalidità dell'eventuale licenziamento intimato alla scadenza del relativo periodo. La nullità del patto

comporta l'inesistenza del patto stesso e la definitiva instaurazione del contratto, comporta il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e ad un indennizzo risarcitorio fino ad un massimo di dodici mensilità.

Durata

La durata è stabilita dai CCNL con riferimento alla qualifica e all'inquadramento del lavoratore. In via residuale opera l'art. 4 del RDL n. 1825/1924 secondo il quale la durata non può in nessun caso superare i sei mesi (la durata di sei mesi è stata confermata dall'art. 10 della L. n. 604/1966 sui licenziamenti individuali). Può essere stabilita a mesi o a giorni e, in quest'ultimo caso, con riferimento ai giorni di calendario, di effettivo lavoro o di effettivo servizio. Nella durata a mesi il decorso della prova non tiene conto delle sospensioni della prestazione lavorativa, mentre se il riferimento è ai giorni di servizio effettivo, salvo riferimenti specifici circa la decorrenza dei termini, di norma eventi quali malattia, infortunio, gravidanza, ferie, permessi, sciopero sospendono la prova che riprenderà al termine di queste assenze non potendosi ammettere che il rapporto possa avvenire senza un effettivo esperimento. I CCNL prevedono che nei casi di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un determinato periodo di tempo (es. tre mesi). Non determinano alcuna sospensione la mancata prestazione per riposi settimanali e le festività.

Libera recedibilità

La libera recedibilità discende dalla legge (art. 2096 cod. civ. e art. 10 L. 604/66) che sottrae il rapporto di lavoro costituito con patto di prova dalla disciplina dei licenziamenti individuali. Finché l'assunzione non è divenuta definitiva, non si applicano le garanzie previste dall'art. 10 L. n. 604/1996 con la conseguenza che il licenziamento del lavoratore in prova non deve avvenire necessariamente (anche se è fortemente auspicato) in forma scritta. La comunicazione di recesso deve pervenire al lavoratore prima dello scadere del periodo di prova (il lavoratore potrebbe essere assente nei giorni che precedono la data di scadenza della prova). Se il rapporto prosegue, senza disdetta, dopo il termine, esso è definitivamente instaurato ed il servizio prestato si computa nell'anzianità del lavoratore.

Impugnazione del recesso

È possibile impugnare il licenziamento; incombe però sul lavoratore licenziato l'onere di provare che il recesso è stato determinato da motivo illecito (motivo che nulla ha a che vedere con l'esperimento), che il periodo di prova si è svolto in tempi e con modalità inadeguati rispetto alla funzione del patto o che il periodo di prova è stato, sulla base di testimonianze, è stato positivamente superato.

Indicazione delle mansioni

È indispensabile l'indicazione specifica delle mansioni da espletare in modo da avere elementi per supportare il mancato superamento della prova (Cass. 20 maggio 2009, n. 11722) perché la facoltà del datore di lavoro di esprimere la propria insindacabile valutazione dell'esito della prova presuppone che questa debba effettuarsi in ordine a mansioni esattamente identificate e indicate vale a dire ai compiti espliciti dal lavoratore nell'adempimento del suo lavoro. Da ciò consegue anche l'esigenza di adibire il lavoratore effettivamente alle mansioni per le quali è stato assunto. Se ciò non avviene non è configurabile un esito negativo della prova. La mancata indicazione costituisce motivo di nullità del patto a prescindere dal livello contrattuale e dalla natura delle mansioni assegnate. Deve essere però precisato che la specifica indicazione delle mansioni affidate durante il periodo di prova può reputarsi soddisfatta mediante indicazione della qualifica ove a questa corrisponda nel sistema classificatorio della contrattazione collettiva una descrizione più dettagliata delle mansioni. In questa situazione può essere sufficiente l'indicazione della qualifica (ad esempio "addetto alle vendite", "commesso"), del livello di inquadramento e l'ambito di assegnazione (ad esempio ufficio commerciale, magazziniere - Tribunale di Milano 15/4/2014: basta che le mansioni siano determinabili).

Reiterazione del patto di prova.

Il nuovo datore può verificare le competenze dell'assunto anche quando il dipendente debba svolgere le stesse mansioni a cui era preposto nel precedente rapporto lavorativo. Nel caso di un precedente rapporto di lavoro con lo stesso datore di lavoro è possibile un nuovo patto di prova nella stipulazione di un

successivo e diverso contratto di lavoro ovviamente se le mansioni cambiano, se è trascorso un certo tempo tra i due contratti (il comportamento e la personalità del lavoratore possono subire modifiche nel corso del tempo per il possibile intervento ad esempio di problemi di salute, ecc.) e, in generale, purché risulti funzionale allo scopo per il datore di lavoro di accertare le capacità del dipendente non provate compiutamente in precedenza e per il lavoratore di valutare l'entità della prestazione richiestagli o le condizioni di svolgimento del rapporto. E' quindi legittimo il licenziamento deciso in virtù del mancato superamento del patto di prova in due contratti di lavoro successivamente stipulati tra le stesse parti. E' illegittimo il patto apposto al contratto a tempo indeterminato ove il lavoratore abbia già disimpegnato le stesse mansioni quale lavoratore somministrato o con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa presso lo stesso datore di lavoro e in periodo contiguo. In questo caso la nullità della clausola, sul presupposto che la prova si era conclusa con esito positivo nei precedenti rapporti di lavoro, non determina la stabilizzazione del contratto di lavoro ma l'eventuale recesso dal contratto resta soggetto alla disciplina speciale sui licenziamenti illegittimi (Corte di Cassazione sentenza n. 17921/16).

Proroga

Il periodo di prova **non può essere prorogato** in costanza del rapporto di lavoro essendo possibile definire la sua durata solo all'interno del contratto di assunzione. Sono possibili clausole contrattuali collettive che ammettono la proroga del periodo di prova. In assenza si può ritenere legittima la proroga solo se c'è l'interesse di entrambi le parti.

Conferma in servizio.

Al termine del periodo di prova il rapporto prosegue senza necessità di alcuna formalità e l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa a tutti gli effetti (Tfr, Ferie, Scatti di anzianità, ecc.). Qualora il contratto sia stipulato a tempo determinato, l'eventuale prosecuzione del rapporto dopo la scadenza, equivale ad una trasformazione a tempo indeterminato. In caso di assunzione con contratto di apprendistato, al termine del rapporto si applica l'art. 2118 cod. civ. e, pertanto, il datore di lavoro può recedere dal contratto senza fornire alcuna motivazione. Il mancato recesso determina la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Giurisprudenza lavoro

Licenziato per appropriazione indebita di beni aziendali

Corte di Cassazione sentenza n. 20660 dell'8 agosto 2018

In materia di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, la Corte di Cassazione ha confermato la

legittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente che si appropria indebitamente di beni aziendali.

Secondo la Sentenza il recesso datoriale è giustificato, dal momento che il vincolo fiduciario risulta irrimediabilmente compromesso ed in tal senso spetta al giudice la concreta valutazione della gravità dell'addebito, senza essere vincolato alle pattuizioni collettive disciplinari.

Licenziamento ritorsivo: onere della prova in capo al dipendente

Corte di Cassazione sentenza n. 20742 del 17 agosto 2018 Secondo la Corte di Cassazione spetta al dipendente la dimostrazione che il provvedimento espulsivo nei suoi confronti ha natura ritorsiva e discriminatoria. Su tali basi la Suprema Corte ha ribaltato le pronunce del tribunale e della Corte d'appello relative al licenziamento di un dirigente, cui sono stati contestati il costo spropositato ed ingiustificato dell'auto aziendale, la gestione insoddisfacente degli appalti e le discrasie tra report gestionali.

Soppressione della posizione lavorativa e redistribuzione delle mansioni

Corte di Cassazione sentenza n. 20750 del 17 agosto 2018

Sussiste il giustificato motivo oggettivo di licenziamento nel caso di una diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio, con conseguente esubero della posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in via esclusiva o prevalente. La Corte di Cassazione ribadisce la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo anche se finalizzato ad una migliore efficienza gestionale o ad un incremento della redditività (purché si tratti di ragioni effettive e non pretestuose), con relativa modifica dell'assetto organizzativo aziendale.

Controlli a distanza dei dipendenti: non sufficiente l'intesa individuale

Corte di Cassazione sentenze nn. 38882 e 38884 del 24 agosto 2018

È passibile di condanna penale il datore di lavoro, che installa un impianto di videosorveglianza che riprende i dipendenti impegnati nell'attività lavorativa anche in presenza di ragioni di sicurezza, a nulla rilevando il consenso scritto fornito dagli interessati.

La Corte di Cassazione ha confermato che, conformemente all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, l'installazione della telecamera può essere autorizzata solo dall'accordo con i sindacati o dalla DTL. Comunque, il reato è estinto se il datore ottempera alle prescrizioni degli ispettori smontando l'impianto e pagando la sanzione amministrativa.

Valenza della firma per ricevuta sulla busta paga

Corte di Cassazione Ordinanza n. 21699/2018

La firma per ricevuta del lavoratore sulla busta paga, non dimostra l'effettivo pagamento della somma indicata sul documento.

La sottoscrizione è prova solo dell'avvenuta consegna della busta paga e non del pagamento della cifra ivi contenuta. Precedenti decisioni della Cassazione hanno evidenziato come *"soltanto la sottoscrizione apposta dal dipendente sui documenti fiscali relativi alla sua posizione di lavoratore subordinato (CUD e mod. 101) costituisce quietanza degli importi ivi indicati come corrisposti da parte del datore di lavoro, ed ha il significato di accettazione del contenuto delle dichiarazioni fiscali e di conferma dell'esattezza dei dati ivi riportati"* (Cass. lav. n. 245 – 11/01/2006).

Formazione

Seminario di approfondimento **"Le nuove norme sul lavoro dopo la conversione del Decreto dignità"**

Venerdì 28 settembre ore 9.30

Sala Formazione

Confcooperative - Belluno e Treviso
Via Roma 4/d, Lancenigo di Villorba (TV)

- ❖ Contratti a tempo determinato e problematiche del periodo transitorio
- ❖ Agevolazione contributiva per favorire l'occupazione giovanile
- ❖ Estensione delle prestazioni occasionali (voucher)
- ❖ Contratto di somministrazione
- ❖ Incremento contribuzione contratto a termine
- ❖ Indennità in caso di licenziamento ingiustificato

Relatore: dott.ssa Lisa Alborno, Consulente del Lavoro

Iscrizione al seguente modulo: <https://goo.gl/forms/CJUe5CUKdLboXXb03>