Documenti

Anno XV - numero 25 Lunedì 21 giugno 2010

Confederazione Europea dei Sindacati Indipendenti

Tariffa R.O.C. *Poste Italiane S.p.a. Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 - DCB Roma Euro 0,90 Abbonamento annuale Euro 26,00 La copia si può anche acquistare nelle nostre sedi Confsal in tutta Italia*

confsal

Società Cultura Lavoro

SETTIMANALE DI POLITICA E INFORMAZIONE SINDACALE CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

Sito Internet: www.confsal.it E-mail: redazione@confsal.it

FRUIZIONE PERMESSI

Se ne può usufruire per assistere il familiare e portatore di handicap

Necessita una documentazione rilasciata dalla struttura medica

L'Inps, con messaggio 14480/2010 fornisce gli opportuni chiarimenti sulla portata applicativa dell'articolo 33 comma 3, della Legge 104/92 nel caso di richiesta dei permessi orari da parte di soggetto che assiste un disabile in situazione di gravità già ricoverato.

Al riguardo è opportuno evidenziare che il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali con nota n. 13, prot. n. 25/I/0002602 del 20 febbraio 2009 di risposta ad un interpello, si è espresso sulla circostanza relativa alla concedibilità dei permessi nell'ipotesi in cui la struttura sanitaria ospitante non garantisca l'assistenza per visite specialistiche/terapie eseguite al di fuori della struttura e affidi il disabile alla responsabilità dei parenti per il periodo di tempo in cui lo stesso si trova all'esterno della casa di cura.

Ad avviso del Ministero la circostanza che il disabile debba recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie interrompe effettivamente il tempo pieno del ricovero e determina il necessario affidamento del disabile all'assistenza del familiare il quale, ricorrendo dunque gli altri presupposti di legge, avrà diritto alla fruizione dei permessi.

Rileva, in proposito, la sensibilità del Ministero verso l'organizzazione del Servizio sanitario nazionale e Regionale che si è evoluta in un' ottica di ottimizzazione delle risorse e dei costi, organizzazione che vede sempre più coinvolte le famiglie nella cooperazione assistenziale dei ricoverati.

Tuttavia, la suddetta nota ministeriale prevede che nelle fattispecie in oggetto "l'interessato sarà comunque tenuto alla presentazione di apposita documentazione rilasciata dalla struttura competente che attesti le visite o le terapie effettuate".

Questo significa, sul piano procedurale, che non può essere disposta un'autorizzazione illimitata nel tempo a far data dal momento di presentazione della domanda.

Tuttavia, non è possibile denegare la fruizione del beneficio in quelle ben circoscritte-situazioni così come previste nella citata nota del Ministero.

Pertanto, il lavoratore interessato a fruire dei permessi per assistere un portatore di handicap in situazione di gravità ricoverato a tempo pieno, dovrà regolarmente proporre domanda prima del godimento degli stessi.

L'operatore, una volta accertata la sussistenza di tutti gli altri requisiti normativamente previsti, acquisirà la domanda nella procedura di gestione delle prestazioni di malattia, maternità e L. 104/92 immettendo i dati previsti, il periodo richiesto e il codice "S" sia nel campo "requisi-

A PAGINA 2

CONGEDO MATERNITÀ E PATERNITÀ

Accredito di contribuzione figurativa

Con circolare n. 137 del 21 dicembre 2007 sono state impartite disposizioni relative all'attuazione delle norme contenute nel D.m. 12 luglio 2007 (pubblicato sulla G. U. n. 247 del 23 dicembre 2007). Il citato decreto, attuativo dell'articolo 1, comma 791 della legge 27-12-2006 n. 296 (legge Finanziaria per il 2007), ha previsto l'estensione - per le lavoratrici a progetto e categorie assimilate, le associate in partecipazione e le libere professioniste iscritte alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, Legge n. 335/95 – delle disposizioni di cui agli articoli 16, 17 e 22 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 *(Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).*

Ora, l'Inps con circolare n. 64/2010, informa che la nuova normativa, la cui entrata in vigore decorre dal 7 novembre 2007 –nell'estendere ai committenti ed agli associanti in partecipazione il divieto di adibire al lavoro le collaboratrici a progetto e categorie assimilate nonché le associate in partecipazione, durante i periodi di cui agli artt. 16 e 17 del Decreto legislativo n. 151/2001 – prevede tra l'altro che, "per i periodi di astensione da lavoro per i quali è corrisposta l'indennità di

A PAGINA 2

SOSPENSIONE COMPORTO

Periodo malattia sostituibile con ferie

Esclusa l'incompatibilità

Il lavoratore ha la facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporto, dovendosi escludere una incompatibilità assoluta tra ferie e malattia; in tali casi non sarebbe costituzionalmente corretto precludere il diritto alle ferie in ragione delle condizioni psico-fisiche inidonee

A PAGINA 4

PRIVACY

Protezione dei dati personali in materia di videosorveglianza

I Responsabili del trattamento devono curare il corretto uso

L'Autorità garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento datato 8 aprile 2010, ha disposto nuove regole per l'uso dei sistemi di video sorveglianza.

I Dirigenti delle strutture, in qualità di Responsabili del trattamento dei dati, avranno cura di dare attuazione alle prescrizioni impartite dall'Autorità, sovrintendendo all'intero processo di trattamento dei dati raccolti attraverso il sistema di videosorveglianza, dalla acquisizione fino all'eventuale cessazione o distruzione, seguendo le istruzioni di cui alla circolare n. 50 del 2007.

Posizionamento delle telecamere

Nel merito, il provvedimento del Garante ribadisce il principio secondo il quale i cittadini che transitano nelle aree sorvegliate devono essere informati, con appositi cartelli, che forniscano gli elementi previsti dall'art. 13 del codice privacy e il cui modello semplificato, è peraltro già stato individuato dalla stessa Autorità con provvedimento del 2004.

In relazione ai supporti recanti l'informativa, il Garante ha tuttavia operato alcune precisazioni:

- devono essere collocati prima del raggio d'azione della telecamera, anche nelle sue immediate vicinanze ma non necessariamente a contatto con gli impianti;
- devono avere un formato ed un posizio-

a pag. 3

maternità, sono accreditati i contributi figurativi ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della misura stessa". Le esercenti attività libero-professionale iscritte alla Gestione separata possono accedere all'indennità di maternità a condizione che si astengano effettivamente dall'attività lavorativa nei periodi di cui agli artt. 16 e 17, comma 2, lett.a) del D.lgs. 151/2001 e che la suddetta astensione dal lavoro sia attestata mediante apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Il diritto alla contribuzione figurativa è pertanto previsto per tutti i casi per i quali è corrisposta l'indennità di maternità, sia nei casi di congedo di maternità (ordinario e/o anticipato o prorogato), sia in quelli di congedo di paternità.

Inoltre l'articolo 1, comma 788, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria per il 2007) dispone, relativamente alle sole lavoratrici/lavoratori a progetto e categorie assimilate, che a far data dal 1° gennaio 2007 è corrisposta un'indennità per congedo parentale limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino oppure entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato (cfr. Circolare n. 137 del 21 dicembre 2007).

Per tali categorie di iscritti, i periodi di astensione dall'attività lavorativa per i quali è corrisposta l'indennità per congedo parentale, sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del diritto e della determinazione della misura della pensione, secondo quanto disposto dall'articolo 35, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001.

CONGEDO MATERNITÀ E PATERNITÀ
Accredito di contribuzione figurativa

Principi per il calcolo della contribuzione figurativa

Il calcolo della contribuzione figurativa da accreditare va effettuato secondo il principio dettato dall'articolo 8 della Legge 23 aprile 1981, n. 155, secondo cui il valore dei contributi figurativi dovrà essere calcolato prendendo in esame la retribuzione percepita nello stesso anno solare nel quale è collocato il periodo di astensione o di interdizione dal lavoro da riconoscere al soggetto avente diritto. Qualora nell'anno solare non risulti corrisposta alcuna retribuzione, il valore da accreditare al periodo figurativo sarà calcolato sulle retribuzioni dell'anno solare immediatamente precedente.

Tale principio va tuttavia applicato tenendo in considerazione le regole vigenti per l'accredito contributivo nella gestione separata. A tal proposito va ricordato che, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo nella gestione separata, vige il principio di cassa stabilito dall'articolo 2, comma 29, della Legge 8 agosto 1995, n. 335.

Il comma citato dispone infatti che "Il contributo (...) è applicato sul reddito delle attività determinato con gli stessi criteri stabiliti ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, quale risulta dalla relativa dichiarazione annuale dei redditi e dagli accertamenti definitivi. Hanno diritto all'accreditamento di tutti i contributi mensili relativi a ciascun anno solare cui si riferisce il versamento i soggetti che abbiano corrisposto un contributo di importo non inferiore a quello calcolato sul minimale di reddito stabilito dall'articolo 1, comma 3, della Legge 2 agosto 1990, n. 233 e successive modificazioni ed integrazioni.

In caso di contribuzione annua inferiore a detto importo, i mesi di assicurazione da accreditare sono ridotti in proporzione alla somma versata. I contributi come sopra determinati sono attribuiti temporalmente dall'inizio dell'anno solare fino a concorrenza di dodici mesi nell'anno".

La contribuzione obbligatoria è quindi accreditata mensilmente dall'inizio dell'anno solare cui si riferisce il versamento in favore del lavoratore beneficiario, purché il contributo versato non sia inferiore a quello calcolato sul minimale di reddito; in tale circostanza i mesi di contribuzione da accreditare sono proporzionalmente ridotti in relazione alla somma versata.

In applicazione del citato articolo 8 verrà perciò accreditato a ciascuno dei mesi riconosciuti figurativamente un valore "retributivo" medio desunto dai compensi assoggettati a contribuzione obbligatoria nella Gestione separata nell'anno solare interessato dall'evento. Nel caso in cui nell'anno solare non risulti corrisposta alcuna retribuzione, il valore "retributivo" deve essere desunto dai compensi assoggettati a contribuzione obbligatoria nell'anno precedente.

Come sopra ricordato, il reddito preso in considerazione ai fini della contribuzione alla Gestione separata è quello annuale valido ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. A tale proposito appare utile evidenziare che il valore da attribuire al periodo figurativo potrà essere correttamente determinato solo quando risulterà consolidato il reddito dell'anno preso come base di calcolo.

Modalità di calcolo

Allo scopo di determinare la contribuzione figurativa, il reddito medio di riferimento andrà moltiplicato per il numero dei giorni di fruizione dell'indennità.

Il reddito medio di riferimento è pari al reddito conseguito nell'anno di riferimento, rapportato al periodo dell'anno non coperto da indennità di maternità (non computando i periodi antecedenti la prima iscrizione alla Gestione separata); sarà cioè calcolato dividendo il relativo importo per il numero dei giorni non coperti dall'indennità.

Detto valore medio sarà applicato ad ogni giorno di fruizione dell'indennità. Per i giorni di fruizione dell'indennità che cadono in un anno successivo da quello di riferimento, il reddito medio dovrà essere preventivamente attualizzato all'anno di fruizione, rivalutandolo sulla base dell'indice Istat di variazione del costo della vita, secondo i criteri illustrati al punto 3 della circolare n. 56 del 6 marzo 1985.

Ai fini dell'accredito della contribuzione, la remunerazione figurativa sarà accreditata mensilmente, per ogni anno su cui essa incide, a seguito del periodo già coperto da contribuzione effettiva, con le modalità stabilite all'articolo 2, comma 29, della Legge n. 335/1995 in relazione al noto "principio di cassa" e con eventuale contrazione proporzionale del periodo riconosciuto ai fini del diritto in caso di retribuzione accreditata inferiore al minimale.

Qualora – per il già citato principio di cassa – l'intero anno risulti già coperto da contribuzione effettiva, la contribuzione figurativa per il relativo periodo da coprire andrà sommata, ai soli fini della misura della prestazione, in aggiunta a quella già accreditata.

In ogni caso la copertura contributiva figurativa, spettante ai sensi dei citati articolo 6, del D.m. 12 luglio 2007 e articolo 35, comma 1, del D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151, non può essere di durata superiore al periodo di assenza per maternità o per congedo parentale per il quale è corrisposta la relativa indennità.

La contribuzione figurativa a copertura dei periodi di astensione dall'attività lavorativa per maternità/paternità e per congedo parentale, per i quali sono corrisposte le relative indennità secondo i principi sopra richiamati, è accreditata d'ufficio sul conto assicurativo dei lavoratori destinatari delle presenti disposizioni.

FRUIZIONE PERMESSI
Se ne può usufruire per assistere il familiare e portatore di handicap

ti" sia in quello "in attesa di documenti".

Il codice, in quest'ultimo campo, verrà rimosso alla presentazione sia della documentazione probante l'avvenuto accesso alle strutture sanitarie sia della dichiarazione sottoscritta dalla struttura di ricovero che attesti l'affidamento del disabile alla responsabilità dei parenti per tutto il periodo di tempo in cui lo stesso si trova all'esterno della struttura sanitaria ospitante per finalità diagnostico/accertative e di cure.

Ciò in quanto, per ogni mese in cui si sia presentata l'esigenza sanitaria del familiare/affine portatore di handicap in situazione di gravità, l'interessato dovrà produrre la documentazione sopra indicata - in busta chiusa con la dicitura " contiene documenti di natura sensibile da visionarsi a cura del Centro Medico Legale" – che sarà inoltrata al Centro Medico Legale di riferimento per la sua specificata trattazione.

Quest'ultimo si esprimerà sulla correttezza formale e sostanziale apponendo un visto di congruità sul periodo richiesto.

Successivamente, l'ufficio competente potrà rilasciare apposita autorizzazione per il datore di lavoro delimitata ai periodi in cui l'accesso /gli accessi sono avvenuti.

In particolare, l'operatore rimuoverà la "S" apposta precedentemente nel campo "in attesa di documenti", inserirà la data di presentazione della documentazione come "data di perfezionamento domanda" e istruirà la pratica per l'emissione della lettera di autorizzazione alla concessione dei giorni di permesso.

Qualora i documenti presentati non vengano ritenuti validi per il riconoscimento del beneficio, l'operatore medesimo definirà la pratica con il provvedimento di reiezione, specificando la "data di perfezionamento domanda" e provvedendo nel contempo ad eliminare il codice "S" in entrambi i campi "requisiti" e "in attesa di documenti".

Nelle more, il lavoratore potrà assentarsi dal lavoro ad altro titolo e solo ex- post l'assenza potrà essere eventualmente convertita, secondo le modalità vigenti nei singoli contratti di lavoro, in "permesso ex art. 33 c.3 della Legge 104/92".

L'Inps, poi, ritiene opportuno evidenziare che, sebbene l'autorizzazione dovrà essere fornita di volta in volta sulla base della documentazione presentata non è, invece, necessario ripresentare un nuovo modello di domanda per ogni periodo richiesto.

L'operatore infatti creerà d'ufficio le singole pratiche mensili, successive alla prima, al momento della presentazione della documentazione dimostrativa, impostando come "data di presentazione domanda" quella originaria e come "data perfezionamento domanda" quella di consegna della documentazione probante l'avvenuta assistenza.

confsal
SOCIETÀ CULTURA LAVORO
Confederazione generale Sindacati Autonomi Lavoratori
Settimanale di politica e informazione sindacale
Direttore **MARCO PAOLO NIGI**
Direttore responsabile **FEDERICO DE LELLA**
Comitato di redazione:
Domenico Dimilta - Francesca Pizzoli
Direzione: Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma
Centralino 06/553421- Fax 06/55342150
e-mail: redazione@confsal.it
Amministrazione: Viale Trastevere, 60 00153 Roma
Sito internet www.confsal.it
Gestione editoriale: Cooperativa editoriale Società Cultura Lavoro s.r.l.
Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma
iscritta al R.O.C. al n. 9453
La testata fruisce dei contributi statali diretti di cui alla Legge 7 agosto 1990 n. 250
Registrato Tribunale di Roma al n. 495 del 7-10-1996 Sped. A.P. D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 DCB Roma Stampa: Nuova A.G.E. S.r.l. - Via Montieri, 1/C - 00148 Roma
L'organo di stampa è aperto a tutte le collaborazioni che, per necessità redazionali, potrebbero tuttavia non essere integralmente accolte. Non si pubblicano articoli già comparsi su altri giornali.
Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

namento tale da essere visibili in ogni condizione di illuminazione ambientale, anche in orario notturno se il servizio di videosorveglianza è attivo;

- devono informare esplicitamente e chiaramente se le immagini sono soltanto rilevate o anche registrate.

Il numero naturalmente potrà variare in considerazione della vastità dell'area oggetto di rilevamento e delle modalità di riprese.

L'Autorità ritiene auspicabile che l'informativa, resa in forma semplificata, rinvii a un testo completo contenente tutti gli elementi di cui all'art. 13, comma 1, del Codice privacy, disponibile senza oneri per l'interessato, con modalità facilmente accessibili quali strumenti informatici e telematici. Le Sedi potranno pertanto pubblicare l'informativa completa sul sito di riferimento o in apposite bacheche ritenute adatte allo scopo.

I Responsabili o un loro incaricato sono tenuti all'occorrenza a fornire, anche oralmente, un'informativa adeguata circa il trattamento dei dati rilevati o registrati.

Nel posizionare le telecamere, il Garante ribadisce il necessario rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori che vieta i controlli a distanza. Non devono quindi essere effettuate riprese al fine di verificare l'osservanza dei doveri di diligenza, quali il rispetto dell'orario di lavoro o la correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa (ad es. orientando la telecamera sul badge).

Qualora si renda assolutamente necessario, per motivi di sicurezza o esigenze organizzative o produttive, indirizzare la telecamere verso i lavoratori, queste potranno essere installate soltanto previo accordo con le Rsu. In difetto di accordo, su istanza del Dirigente responsabile, si seguirà la procedura prevista dallo stesso art. 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (v., altresì, artt. 113 e 114 del Codice; art. 8 l. n. 300/1970 cit.; art. 2 d.lgs. n. 165/2001).

Si ricorda, che il mancato rispetto di tali disposizioni comporta l'applicazione della sanzione amministrativa stabilita dall'art. 162, comma 2-ter, del Codice. Inoltre, l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza preordinati al controllo a distanza dei lavoratori o ad effettuare indagini sulle loro opinioni integra la fattispecie di reato prevista dall'art. 171 del Codice.

Sotto un diverso profilo, eventuali riprese televisive sui luoghi di lavoro per documentare attività od operazioni solo per scopi divulgativi o di comunicazione istituzionale o aziendale, e che vedano coinvolto il personale dipendente, possono essere assimilati ai trattamenti temporanei finalizzati alla pubblicazione occasionale di articoli, saggi ed altre manifestazioni del pensiero. In tal caso, alle stesse si applicano le disposizioni sull'attività giornalistica contenute nel Codice (artt. 136 e ss.), fermi restando, comunque, i limiti al diritto di cronaca posti a tutela della riservatezza, nonché l'osservanza del codice deontologico per l'attività giornalistica ed il diritto del lavoratore a tutelare la propria immagine opponendosi, per motivi legittimi, alla sua diffusione (art. 7, comma 4, lett. a), del Codice).

Videosorveglianza integrata con altri Enti

L'attività di videosorveglianza potrà essere svolta anche in forma integrata con altri Enti tramite la compartecipazione ad un medesimo sistema di rilevazione, al fine di economizzare risorse e mezzi impiegati nell'espletamento delle più diverse attività istituzionali.

In tal caso, l'Autorità ha individuato

PRIVACY

Protezione dei dati personali in materia di videosorveglianza

specifiche prescrizioni:

a) l'utilizzo condiviso, in forma integrale o parziale, di sistemi di videosorveglianza tramite la medesima infrastruttura tecnologica deve essere configurato con modalità tali da permettere ad ogni singolo Ente e, in taluni casi, anche alle diverse strutture organizzative dell'Ente, l'accesso alle immagini solo nei termini strettamente funzionali allo svolgimento dei propri compiti istituzionali, evitando di tracciare gli spostamenti degli interessati e di ricostruirne il percorso effettuato;

b) nei casi in cui un "centro" unico gestisca l'attività di videosorveglianza per conto di diversi soggetti pubblici, i dati personali raccolti dovranno essere trattati in forma differenziata e rigorosamente distinta, in relazione alle competenze istituzionali della singola Pubblica Amministrazione.

Il Responsabile del trattamento, previa informazione alla Direzione Centrale Organizzazione, è tenuto a richiedere una verifica preliminare all'Autorità fuori dalle predette ipotesi, ed in tutti i casi in cui i trattamenti effettuati tramite sistemi integrati di videosorveglianza hanno natura e caratteristiche tali per cui le misure e gli accorgimenti sopra individuati non siano integralmente applicabili, in relazione alla natura dei dati o alle modalità del trattamento, agli effetti che possono determinare o, a maggior ragione, con riferimento a quei sistemi per i quali è comunque prevista.

Verifiche preliminari

Nel rispetto dell'art. 17 del Codice privacy, l'Autorità garante ribadisce la necessità di chiedere una verifica preliminare allorquando l'attività di videosorveglianza possa comportare dei rischi specifici per i diritti e le libertà fondamentali, nonché per la dignità degli interessati, in relazione alla natura dei dati, alle modalità di trattamento e agli effetti che può determinare.

Nei casi in cui, secondo le prescrizioni del Garante compiutamente descritte al punto 3.2.1 del provvedimento in analisi, debba procedersi ad adire l'Autorità mediante interpello, i Responsabili ne daranno preventiva comunicazione alla Direzione Centrale Organizzazione.

Misure di sicurezza

I Responsabili del trattamento dei dati dovranno verificare l'attività espletata da parte di chi accede alle immagini o controlla i sistemi di ripresa.

Dovranno, altresì, assicurarsi che i dati raccolti siano protetti con idonee e preventive misure di sicurezza, riducendo al minimo i rischi di distruzione, di perdita, anche accidentale, di accesso non autorizzato, di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta, anche in relazione alla trasmissione delle immagini (artt. 31 e ss. del Codice).

Segnatamente, il provvedimento del Garante stabilisce che le misure di sicurezza dovranno essere rispettose dei seguenti principi:

a) in presenza di differenti competenze specificatamente attribuite ai singoli operatori devono essere configurati diversi livelli di visibilità e trattamento delle immagini. Laddove tecnicamente possibile, in base alle caratteristiche dei sistemi utilizzati, i predetti soggetti, designati incaricati o, eventualmente, Responsabili del trattamento, devono essere in possesso di credenziali di autenticazione che permettano di effettuare, a seconda dei compiti attribuiti ad ognuno, unicamente le operazioni di propria competenza;

b) laddove i sistemi siano configurati per la registrazione e successiva conservazione delle immagini rilevate, deve essere altresì attentamente limitata la possibilità, per i soggetti abilitati, di visionare non solo in sincronia con la ripresa, ma anche in tempo differito, le immagini registrate e di effettuare sulle medesime operazioni di cancellazione o duplicazione;

c) per quanto riguarda il periodo di conservazione delle immagini devono essere predisposte misure tecniche od organizzative per la cancellazione, anche in forma automatica, delle registrazioni, allo scadere del termine previsto;

d) nel caso di interventi derivanti da esigenze di manutenzione, occorre adottare specifiche cautele; in particolare, i soggetti preposti alle predette operazioni possono accedere alle immagini solo se ciò si renda indispensabile al fine di effettuare eventuali verifiche tecniche ed in presenza dei soggetti dotati di credenziali di autenticazione abilitanti alla visione delle immagini;

e) qualora si utilizzino apparati di ripresa digitali connessi a reti informatiche, gli apparati medesimi devono essere protetti contro i rischi di accesso abusivo di cui all'art. 615-ter del codice penale;

f) la trasmissione tramite una rete pubblica di comunicazioni di immagini riprese da apparati di videosorveglianza deve essere effettuata previa applicazione di tecniche crittografiche che ne garantiscano la riservatezza; le stesse cautele sono richieste per la trasmissione di immagini da punti di ripresa dotati di connessioni wireless **(tecnologie wi-fi, wi-max, Gprs**).

Conservazione dei dati

Nei casi in cui sia stato scelto un sistema che preveda la conservazione delle immagini, in applicazione del principio di proporzionalità, l'eventuale conservazione temporanea dei dati deve essere commisurata al tempo necessario - e predeterminato - a raggiungere la finalità perseguita.

La conservazione deve essere limitata a poche ore o, al massimo, alle ventiquattro ore successive alla rilevazione, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione in relazione a festività o chiusura di uffici, nonché nel caso in cui si deve aderire ad una specifica richiesta investigativa dell'autorità giudiziaria o di polizia giudiziaria.

Solo in presenza di peculiari esigenze tecniche, può consentirsi la conservazione dei dati per un tempo comunque non superiore alla settimana. La struttura provvederà a manifestare tali eccezionali esigenze alla Direzione Centrale Organizzazione. Allo stesso modo, in tutti i casi in cui si voglia procedere a un allungamento dei tempi di conservazione per un periodo superiore alla settimana, il Responsabile dovrà inoltrare richiesta alla Direzione Centrale Organizzazione che provvederà a sottoporla alla prevista verifica preliminare del Garante.

La richiesta, nel rispetto del principio di proporzionalità, dovrà essere adeguatamente motivata con riferimento ad una specifica esigenza di sicurezza perseguita, in relazione a concrete situazioni di rischio riguardanti eventi realmente incombenti e per il periodo di tempo in cui venga confermata tale eccezionale necessità. La congruità del periodo di conservazione può altresì dipendere dalla necessità di aderire ad una specifica richiesta di custodire o consegnare una copia specificamente richiesta dall'autorità giudiziaria o dalla polizia giudiziaria in relazione ad un'attività investigativa in corso.

Il sistema impiegato deve essere programmato in modo da operare al momento prefissato l'integrale cancellazione automatica delle informazioni da ogni supporto allo scadere del termine previsto, anche mediante sovraregistrazione, con modalità tali da rendere non riutilizzabili i dati cancellati. In presenza di impianti basati su tecnologia non digitale o comunque non dotati di capacità di elaborazione tali da consentire la realizzazione di meccanismi automatici di eliminazione dei dati registrati, la cancellazione delle immagini dovrà comunque essere effettuata nel più breve tempo possibile.

Il mancato rispetto dei tempi di conservazione delle immagini raccolte e del correlato obbligo di cancellazione di dette immagini oltre il termine previsto comporta l'applicazione della sanzione amministrativa stabilita dall'art. 162, comma 2-ter, del Codice.

Diritti degli interessati

Si ribadisce il rispetto del Codice privacy, in materia di diritto alla protezione dei dati personali. Pertanto, dovrà essere assicurato agli interessati identificabili l'effettivo esercizio dei propri diritti, in particolare quello di accedere ai dati che li riguardano, di verificare le finalità, le modalità e la logica del trattamento (art. 7 del Codice).

La risposta ad una richiesta di accesso a dati conservati deve riguardare tutti quelli attinenti al richiedente identificabile e può comprendere eventuali dati riferiti a terzi solo nei limiti previsti dal Codice, ovvero nei soli casi in cui la scomposizione dei dati trattati o la privazione di alcuni elementi renda incomprensibili i dati personali relativi all'interessato (art. 10, comma 5, del Codice).

In riferimento alle immagini registrate non è in concreto esercitabile il diritto di aggiornamento, rettificazione o integrazione in considerazione della natura intrinseca dei dati raccolti, in quanto si tratta di immagini raccolte in tempo reale riguardanti un fatto obiettivo (art. 7, comma 3, lett. a), del Codice). Viceversa, l'interessato ha diritto di ottenere il blocco dei dati qualora essi siano trattati in violazione di legge (art. 7, comma 3, lett. b), del Codice).

Adeguamento

L'Inps è tenuto ad attenersi a queste nuove prescrizioni, nei termini previsti dallo stesso provvedimento. In caso contrario, il trattamento dei dati risulterà illecito oppure non corretto comportando l'applicazioni di sanzioni.

Per tutto quanto non previsto dal presente messaggio, in particolare per l'ipotesi di servizi di videosorveglianza collegati alle Forze di Polizia, si rimanda al provvedimento dell'8/04/2010.

Segnatamente, si richiama l'attenzione al modello dei cartelli da posizionare secondo le nuove disposizioni e in cui dovrà sostituirsi il termine "registrazione" a quello di "rilevazione" nel caso in cui le immagini non vengano registrate.

al loro pieno godimento-non potendo operare, a causa della probabile perdita del posto di lavoro conseguente al superamento del comporto, il criterio della sospensione delle stesse e del loro spostamento al termine della malattia- perché si renderebbe così impossibile la effettiva fruizione delle ferie. Ne consegue che il datore di lavoro nell'esercizio del suo diritto alla determinazione del periodo feriale è tenuto, se sussiste una richiesta del lavoratore ad imputare a ferie un'assenza per malattia, a prendere in debita considerazione il fondamentale interesse del lavoratore ad evitare la perdita del posto di lavoro in conformità con i principi generali di correttezza e buona fede.

Quella delle ferie concesse durante la malattia al fine di evitare il superamento del periodo di comporto è una questione assai discussa e sempre attuale, più volte oggetto di contenzioso giudiziario.

Com'è noto, l'art.2110, comma 2, c.c. attribuisce al lavoratore malato il diritto di assentarsi dal lavoro e la possibilità, da parte del datore, di recedere dal rapporto solo dopo un determinato periodo di tempo (periodo di comporto) stabilito dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità.

Sono, tuttavia, frequenti i casi in cui il lavoratore assente per malattia e impossibilitato a riprendere servizio alla scadenza di detto comporto, chieda che il suo diritto alla conservazione del posto sia protratto per un periodo ulteriore, di durata pari a quello delle ferie maturate e non godute a quella data.

Sorge, quindi, in questi casi, il problema di stabilire se realmente sussista in capo al dipendente malato il diritto di essere collocato formalmente in ferie al fine di sospendere il decorso del periodo di comporto ed evitare, così, il licenziamento.

La giurisprudenza di legittimità, nella risoluzione del quesito, ha oscillato nel corso degli anni tra soluzioni più o meno vantaggiose per il lavoratore.

L'orientamento più risalente aveva negato al dipendente tale possibilità, affermando, sulla base del principio d'immutabilità del titolo dell'assenza dal lavoro, la legittimità del licenziamento per superamento del periodo del comporto, con il diritto del lavoratore alla sola indennità sostitutiva del preavviso.

A conclusioni opposte era, invece, pervenuta la Cassazione successiva alla pronuncia della Corte Costituzionale del 30 dicembre 1987, n. 616, con la quale era stato dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 2109 c.c., per contrasto con gli artt. 3 e 36 della Costituzione.

Una discutibile interpretazione della sentenza del giudice delle leggi, aveva, infatti, portato la Suprema Corte a ritenere sussistente un principio di automatica conversione del titolo dell'assenza per malattia in assenza per ferie, attribuendo allo stesso una forza espansiva tale da rivestire tutte le ipotesi di sospensione dell'obbligo lavorativo.

Conseguentemente, anche il periodo di comporto sarebbe stato suscettibile di interruzione per effetto della richiesta del dipendente di godere del periodo feriale, con l'obbligo da parte del datore di lavoro di accogliere tale domanda anche in costanza di malattia.

L'applicazione di questo criterio non tardò, però, a suscitare enormi perplessità da parte degli interpreti

SOSPENSIONE COMPORTO

Periodo malattia sostituibile con ferie

che ne evidenziarono l'incompatibilità con l'inquadramento dell'istituto delle ferie dato dalla stessa Corte Costituzionale del 1987, quale strumento volto alla reintegrazione delle energie psico-fisiche del lavoratore consumate durante il periodo lavorativo, recupero, evidentemente, inconciliabile con lo stato di malattia.

Di qui, perciò, un'inevitabile mutamento di indirizzo giurisprudenziale volto a fissare i limiti e le condizioni d'accesso al beneficio della conversione, attraverso un bilanciamento tra esigenza del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro ed interesse del datore alla prestazione lavorativa.

Secondo l'orientamento che appare ormai consolidato al riguardo, il lavoratore assente per malattia ed impossibilitato a riprendere servizio non ha l'incondizionata facoltà di sostituire alla malattia il godimento delle ferie maturate quale titolo della sua assenza, allo scopo di bloccare il decorso del periodo di comporto; è invece il datore di lavoro, attenendosi, nella determinazione del tempo delle ferie, alla direttiva dell'armonizzazione delle esigenze aziendali con le esigenze del prestatore di lavoro, a dover prendere in seria considerazione la richiesta del lavoratore ed il suo interesse ad evitare la perdita del posto con la scadenza del periodo di comporto.

La decisione annotata, in linea col suddetto indirizzo, pur dando atto dell'assenza di una norma specifica che imponga al datore di accogliere la richiesta di ferie, sottolinea come spetti comunque a quest'ultimo dimostrare, in presenza di una simile domanda, di aver tenuto conto del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore ad evitare in tal modo la possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporto.

Viene confermato, quindi, quale vero e proprio vincolo per il datore nell'esercizio della propria discrezionalità, il contemperamento delle opposte esigenze delle parti nel rispetto dei più generali principi di correttezza e buona fede contrattuale.

La legittimità del rifiuto dell'imprenditore è fatta dipendere, cioè, dalla sussistenza di un valido motivo che gli impedisca di andare incontro alle necessità del dipendente, quale, ad esempio, la sussistenza di un superiore interesse aziendale ostativo alla concessione dei giorni di ferie.

La Cassazione, evidenzia, inoltre, come il diritto del lavoratore a mutare il titolo dell'assenza con la richiesta di fruizione delle ferie già maturate non possa considerarsi escluso né in considerazione della natura della pregressa denunzia di malattia, poiché atto non unilateralmente irrevocabile, né sulla base della relazione intercorrente tra ferie e malattia, in quanto, tale rapporto, pur a seguito della pronuncia della Corte Costituzionale dell'87, non sembrerebbe caratterizzato da un'assoluta incompatibilità; a parere della Corte, infatti, non sarebbe costituzionalmente corretto precludere il diritto a ferie in ragione delle condizioni psico-fisiche inidonee al loro pieno godimento, perché si renderebbe così impossibile la effettiva fruizione delle stesse, non potendo in tali casi operare il criterio della sospensione delle ferie e del loro spostamento al termine della malattia a causa della probabile perdita del posto di lavoro conseguente al superamento del comporto.

Qualora, quindi, non possa essere ravvisato alcun interesse imprenditoriale incompatibile con il prolungamento dell'assenza del dipendente, il supremo collegio ritiene che il contrasto con gli obblighi di correttezza e buona fede sanciti agli artt. 1175 e 1375 c.c. determini l'illegittimità della decisione datoriale di negare le ferie e del conseguente recesso che su tale rifiuto si basa.

Sul punto, occorre, inoltre, rimarcare, come l'obbligo del datore di lavoro di prendere in considerazione l'ipotesi di accordare le ferie al lavoratore durante un periodo di malattia, sorga solo in presenza di una specifica istanza di fruizione delle stesse.

Secondo, infatti, un ormai consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità non sussiste un automatico principio di prolungamento del periodo di comporto per malattia, con i giorni di ferie maturati dal lavoratore, per la fruizione dei quali non vi sia stata un'apposita richiesta del medesimo; è bensì, il lavoratore, assente per malattia ed impossibilitato a prendere servizio, ed intenzionato ad evitare la perdita del posto di lavoro a seguito dell'esaurimento del periodo di comporto, a dover comunque presentare apposita domanda, per consentire al datore di lavoro di valutare il fondamentale interesse del richiedente al mantenimento del posto.

Come più volte affermato dalla Cassazione, infatti, gli interessi particolari dei singoli lavoratori possono essere presi in considerazione dal datore, al fine di determinare il periodo di fruizione delle ferie, solo se portati a conoscenza di quest'ultimo; il potenziale contrasto con il principio di incompatibilità tra godimento delle ferie e malattia, impone perciò, che la collocazione in ferie del lavoratore malato possa ipotizzarsi solo qualora questi abbia presentato una specifica richiesta in tal senso, dalla quale traspaia il suo prevalente interesse a prevenire l'esaurimento del periodo di comporto.

L'orientamento di legittimità ha, a maggior ragione, da tempo escluso che sussista un dovere del datore di lavoro di avvertire il lavoratore, assente per lungo tempo, dell'approssimarsi della scadenza di conservazione del posto.

A tale conclusione si è giunti sulla base della corretta considerazione che il lavoratore, di regola, è il primo a conoscere le proprie assenze ed è in grado, anche con l'assistenza del sindacato, di effettuare la somma dei giorni di assenza per malattia e di verificare se il periodo di conservazione del posto stia per scadere. Sicchè, in difetto di qualsiasi disposizione del genere, non può configurarsi in capo al datore di lavoro un obbligo di tenere per lui il conto del totale e, magari, di rispondere ad eventuali domande a tale proposito rivoltegli dal lavoratore stesso.

Conclusioni

La sentenza in commento introduce un nuovo tassello nel risalente dibattito sulla possibilità da parte del lavoratore malato di ottenere la sospensione del decorso del periodo di comporto imputando il protrarsi dell'assenza a ferie maturate, collocandosi nell'ambito della giurisprudenza dominante che, pur non ritenendo sussistente nel nostro ordinamento giuridico un principio generale di convertibilità automatica dell'assenza per malattia in assenza per ferie, è comunque orientata nel senso di condizionare il mutamento del titolo di detta assenza ad una specifica richiesta in tal senso del lavoratore, nonché alla compatibilità della sua collocazione in ferie con le apprezzabili esigenze organizzative aziendali.

Costituendo il posto di lavoro il presupposto naturale e necessario perché il lavoratore possa far valere il consequenziale diritto a godere effettivamente delle ferie, lodevole appare, a parere di chi scrive, l'elasticità dimostrata dalla Suprema Corte nella lettura del principio dell'incompatibilità tra malattia ed effettivo godimento delle ferie, una cui applicazione troppo intransigente e rigorosa avrebbe portato all'illogica conclusione di gravare il prestatore di conseguenze più irrazionali e sfavorevoli- quale la perdita del posto di lavoro per supero del comporto- rispetto a quelle che il medesimo principio intende evitare.

Fonte: Altalex
Nota di Sara Anastasio