

Provvedimento del Garante privacy. Accordo sindacale per il Gps

Fedina penale riservata

Certificato al datore solo se previsto per legge

DI ANTONIO
CICCIA MESSINA

Il datore di lavoro non può chiedere al dipendente la fedina penale da inserire nel fascicolo personale. A meno che non ci sia una legge o un contratto collettivo che stabilisca la necessità di raccogliere i dati giudiziari.

L'obbligo di una base giuridica tassativa è stato affermato dal Garante della privacy, con un provvedimento (n. 267 del 15 giugno 2017), con cui è stata respinta la richiesta di una società appaltatrice di servizi di pulizia ferroviaria.

Nel caso specifico si trattava di manovali e pulitori di impianti fissi e a bordo treni, per i quali lo schema di contratto di appalto prevedeva, a carico dell'appaltatore l'impegno a chiedere a ciascun lavoratore il certificato generale del casellario e a segnalare al committente il nominativo di soggetti definitivamente condannati per reati contro le persone, la sicurezza dei beni ed il patrimonio.

Lo schema di contratto laconicamente richiamava all'osservanza del codice della privacy, che è risultato uno scoglio insuperabile.

Il Garante ha chiarito già con la propria autorizzazione generale, n. 7/2016, che i datori di lavoro possono trattare dati giudiziari, se indispensabili per adempiere o esigere l'adempimento di specifici obblighi o eseguire specifici compiti previsti da leggi, dalla normativa europea, da regolamenti o da contratti collettivi, anche aziendali, e ai soli fini della gestione del rapporto di lavoro.

Nel caso specifico non è stata rinvenuta alcuna fonte di questo tipo.

È vero che la raccolta dei dati sarebbe avvenuta previa richiesta di consenso al lavoratore, ma è anche vero che questo non basta.

Per trattare i dati giudiziari il consenso non basta, soprattutto se si tratta di una persona vulnerabile ed

in stato di soggezione, come il lavoratore subordinato.

Il principio è, quindi, che i soggetti privati possono trattare i dati giudiziari soltanto se autorizzati da una espressa disposizione di legge o da un provvedimento del Garante.

Sistemi Gps. Per installare il Gps sui veicoli aziendali



ci vuole la concertazione sindacale (o in mancanza l'autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro). Anche dopo il Jobs act. Lo ha evidenziato il Garante della privacy (provvedimento n. 247 del 24 maggio 2017), con cui ha autorizzato un sistema Gps sui di localizzazione dei veicoli per raccolta rifiuti, ma senza controllo continuativo.

Nel caso specifico il via libera del garante è stato motivato dal fatto che i dati concernenti la posizione geografica dei dispositivi radiomobili assegnati alle squadre a piedi, non verranno memorizzati, diversamente da quelli dei dispositivi installati sui mezzi di raccolta «porta a porta» che saranno invece registrati.

Per evitare il controllo continuativo a distanza dei lavoratori il Garante ha dunque proposto una rilevazione «ad eventum», che dovrà avvenire nel momento in cui l'automezzo giunga in prossimità di un punto di raccolta già precedentemente georeferenziato. Il Garante ha ammesso il trattamento anche per l'ulteriore finalità di individuazione e gestione di eventuali anomalie nello svolgimento del servizio: la consultazione di questi dati potrà esser solo in presenza di eventi pre-determinate e resi note ai lavoratori.

ABUSIVISMO

Consulenti se iscritti agli albi

DI ANNA LINDA GIGLIO

Che per esercitare l'attività di consulente del lavoro sia necessario essere iscritti all'albo professionale è pacifico. Lo dice la legge 12/1979 e lo conferma la giurisprudenza. Non pare altrettanto assodato di quale albo si tratti. Secondo un parere della Fondazione studi dei consulenti del lavoro (n. 5/2017) non sembrerebbero esserci dubbi: la legge n. 12/1979, «all'art. 1, nel definire l'esercizio della professione di Consulente del Lavoro, riconosce il diritto a provvedere a tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente od a mezzo di propri dipendenti, solo a coloro che siano iscritti nell'albo dei Consulenti del Lavoro». Una precisazione, quella del parere, a commento della sentenza della Corte di cassazione (sez. VI penale, 21 giugno 2017, n. 30827) che ha riconosciuto colpevole di esercizio abusivo della professione un soggetto che, pur cancellandosi dall'Ordine dei Commercialisti, negli anni ha continuato a svolgere, senza averne titolo, competenze professionali riservate agli iscritti in albi. Non c'è alcuna esclusiva però secondo i dottori commercialisti. Per Marco Cuchel, presidente dell'Associazione nazionale commercialisti, «il parere è sconcertante e il tentativo di stravolgere il senso di una sentenza, il cui reale valore sul piano della lotta all'abusivismo dovrebbe essere condiviso da tutte le professioni ordinarie, non è accettabile e non può passare sotto silenzio. I commercialisti da sempre svolgono, ancor prima dell'introduzione della specifica normativa, l'attività di consulenza in materia di lavoro e con la legge 12/1979 sono riconosciuti, a pieno titolo, tra i soggetti abilitati. Conseguentemente», spiega Cuchel, «è a dir poco fantasiosa anche la tesi secondo la quale i consulenti sarebbero i soggetti abilitati mentre gli altri professionisti che la normativa contempla, e tra questi i commercialisti, sarebbero solo soggetti autorizzati».

IL PDL PER L'ABOLIZIONE DELL'INCOMPATIBILITÀ TRA PROFESSIONE E LAVORO DIPENDENTE

Avvocati sans papier, contributi alleggeriti

I contributi previdenziali degli avvocati sans papier li paga per almeno due terzi, a Cassa forense, il titolare dello studio presso cui lavorano.

Il quale è tenuto anche ad effettuare le operazioni di conguaglio fiscale e previdenziale tenendo conto di tutti i redditi riconducibili al rapporto di lavoro in essere, nonché dei diversi rapporti di lavoro avuti dall'avvocato dipendente nel corso dell'anno. E quanto prevede, tra l'altro, la proposta di legge di abolizione dell'incompatibilità tra lavoro dipendente o parasubordinato e professione di avvocato, presentata il 28 giugno scorso alla Camera (si veda ItaliaOggi del 29 giugno). Entrando nel dettaglio, la pdl (ac 4408, di iniziativa congiunta della consulta Cgil del lavoro professionale e di Mga e a firma dei parlamentari Chiara Gribaudo, Andrea Maestri, Valentina Paris) è composta di due articoli. L'art. 1 interviene sulla legge professionale degli avvocati (247/2012), aggiungendo all'art. 19 il comma 3-bis, dove si prevede che l'incompatibilità non si verifica per gli avvocati che svolgano attività di lavoro dipendente o parasubordinato in via esclusiva presso lo studio di un altro avvocato o associazione professionale, o società tra avvocati o multidisciplinare, purché la natura dell'attività svolta dall'avvocato riguardi esclusivamente

quella riconducibile ad attività propria della professione forense. Al lavoratore vengono applicate le norme del contratto collettivo nazionale di riferimento e, nel caso in cui i ccnl non contengano previsioni in materia di compenso, la norma dispone che sia comunque proporzionato alla quantità e qualità della prestazione da eseguire, tenendo conto dell'impegno temporale richiesto e della retribuzione prevista dal contratto collettivo. L'art. 2 prevede, invece, che il ministero del lavoro, di concerto col dicastero della giustizia e in seguito

al confronto con le parti sociali, con il Consiglio nazionale forense, con l'Organismo congressuale forense, con la Cassa forense, e le associazioni forensi riconosciute o non riconosciute come maggiormente rappresentative dal Congresso nazionale forense, è delegato a emanare entro 90 giorni dall'approvazione dalla legge uno o più decreti legislativi sulla base di una serie di criteri e principi direttivi: l'obbligo di determinazione, da parte della Cassa forense, di importi e modalità di versamento della contribuzione per gli avvocati con contratto di lavoro subordinato o parasubordinato, posta per almeno due terzi a carico del datore di lavoro che, in qualità di sostituto di imposta, è tenuto ad effettuare le operazioni di conguaglio fiscale e previdenziale tenendo conto di tutti

i redditi riconducibili al rapporto di lavoro in essere ovvero dei diversi rapporti di lavoro avuti dal dipendente o parasubordinato nel corso dell'anno, quando a conoscenza. Inoltre, uno o più decreti legislativi dovranno essere emanati per definire i parametri caratterizzanti una monocommittenza come lavoro subordinato e parasubordinato, ovvero come lavoro autonomo, attraverso indicatori quali la durata temporale del rapporto, la presenza di una postazione fissa presso il datore di lavoro o committente, la partecipazione ai risultati economici dell'attività, la presenza e l'eventuale indennizzo di clausole di esclusività. Secondo il segretario generale di Anf, Luigi Pansini, la presentazione della proposta di legge, seppur a fine legislatura, «è un ottimo punto di partenza, per affrontare anche gli aspetti previdenziali che toccano sia il mono committente che il titolare dello studio e che vanno inseriti ovviamente nell'ambito d'azione della Cassa forense e non della gestione separata dell'Inps». Critica, invece, l'Associazione dei giovani avvocati, che in una nota auspica una regolamentazione della figura dell'avvocato sans papier «nella forma più confacente alla collaborazione autonoma parasubordinata non etero-organizzata, sì da garantire al collaboratore monomandatario un sistema di diritti e di welfare moderno capace di sostenere il suo presente e di tutelare il suo futuro, nel pieno rispetto dei principi di autonomia e indipendenza che regolano la professione forense».

Gabriele Ventura



Da ItaliaOggi del 29/6/2017