



CON una recente news letter, il Garante per la protezione dei dati personali ha disposto l'illiceità delle comunicazioni sistematiche attraverso videofonino o la diffusione di immagini attraverso webcam, che avvenga senza il rispetto e i diritti degli interessati.

Il Garante interviene sui limiti legali per il corretto utilizzo del videofonino, ammettendo le comunicazioni di carattere personale, ma non nel caso in cui tale strumento venga utilizzato allo scopo di diffondere dati (o immagini) di terzi inconsapevoli o comunque non consenzienti.

In particolare sorgono problemi quando questo apparecchio viene utilizzato al fine di raccogliere, archiviare o condividere con terzi immagini e suoni, anche in rete, per poi diffonderle in tempo reale attraverso strumenti informatici, telematici e televisivi.

In tal caso è necessario raccogliere l'informativa ed il consenso dei terzi, identificati o identificabili, ripresi nelle immagini anche all'interno di uffici pubblici, luoghi privati o aperti al pubblico, compresi, quindi, i luoghi di lavoro.

Al fine di regolamentare l'utilizzo dei telefonini Umts, pertanto, i datori di

lavoro possono stabilire le regole per la fruizione dei videofonini nelle proprie aziende, potendo arrivare alla inibizione dell'uso degli stessi oppure fissare limiti e cautele, con la conseguenza che, in caso di violazione, il trattamento delle immagini e dei suoni registrati o trasmessi sia illecito e non corretto.

Alfonso Tagliamonte



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale

DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente *Maria Novella Bettini*



Videofonino vietato sul posto di lavoro

Attenti alle videochiamate, ecco le regole per l'uso

Per informazioni

Tel. e fax
(mercoledì 12-14)
0874/484903
Piazza C. Battisti, 11
Campobasso
www.cref.it
info@cref.it



*Il Garante
per la protezione
dei dati
personali
ha disposto
l'illiceità delle
comunicazioni
sistematiche*



Vige l'obbligo di comunicare per iscritto i motivi del licenziamento

Patto di prova con il disabile

ANCHE per i lavoratori affetti da gravi minorazioni psico-fisiche, mentali o psichiche è possibile, come per qualsiasi altro lavoratore dipendente, stipulare un patto di prova nel contratto di lavoro.

Tale accordo è finalizzato, per entrambe le parti, a valutare la convenienza ad instaurare nel tempo un rapporto di lavoro definitivo.

Esso deve essere redatto in forma scritta, pena la sua nullità; ha una durata comunque non superiore a sei mesi e deve contenere l'indicazione specifica delle mansioni oggetto della prova.

Caratteristica essen-

ziale del patto è che, durante il periodo stabilito, sia il datore che il lavoratore sono liberi di recedere dal contratto senza particolari formalismi, ossia comunicazione scritta, indicazione dei motivi del recesso o concessione del preavviso.

Questa regola generale trova però una deroga nel caso in cui la prova sia stabilita per valutare un lavoratore disabile assunto attraverso il sistema del collocamento obbligatorio (legge n. 68 del 1999).

Sul punto, un consolidato orientamento giurisprudenziale nato negli anni '80, ha stabilito che il datore di lavoro, nel

caso in cui licenzi il lavoratore disabile durante la prova, deve precisare contestualmente e per iscritto, le ragioni che hanno impedito il superamento della stessa.

Inoltre, alcune sentenze hanno precisato che la valutazione del mancato superamento della prova non deve essere correlata in alcun modo al minore rendimento dovuto alla infermità o alle minorazioni psicofisiche del lavoratore, in quanto la sperimentazione deve svolgersi attribuendo al disabile compiti comunque compatibili con le sue residue capacità fisiche.

Pertanto nel patto di

prova andranno indicate una o più mansioni effettivamente eseguibili dal soggetto sulle quali verrà effettuata la valutazione dei risultati lavorativi.

In questo quadro, il lavoratore disabile licenziato durante il periodo di prova in assenza di dettagliata comunicazione scritta circa i motivi del mancato superamento, potrà agire in giudizio chiedendo non solo l'annullamento del recesso e, di conseguenza, la reintegra nel posto di lavoro, ma anche un eventuale risarcimento dei danni subiti.

Vincenzo Bottino