



LA disciplina in materia di età necessaria per la stipulazione del contratto d'apprendistato resta operativa in attesa della regolamentazione regionale dei profili formativi del c.d. «nuovo apprendistato», introdotto dal d.lgs. 276/2003 il quale innalza, a ventinove anni, la possibilità di stipulare il relativo contratto.

Tuttavia, molti settori e molte regioni, ancora non hanno attuato questo apprendistato c.d. «professionalizzante», continuando ad applicare la disciplina precedente; si è posto, quindi, il problema di individuare l'ambito territoriale nel quale possa continuare ad essere stipulato il «vecchio» contratto d'apprendistato.

Al riguardo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con una nota del 3 agosto 2005, ed in contrasto con una precedente nota del 12 aprile 2005, chiarisce un aspetto della transizione tra il «vecchio» ed il «nuovo» apprendistato, confermando la possibilità di assumere apprendisti con età fino a 26 anni (e, quindi, in deroga al limite ordinario di 24 anni), per i datori di lavoro operanti non solo nelle aree obiettivo 1 (trattasi di regioni con ritardo nello sviluppo) e obiettivo 2 (cioè aree con difficoltà strutturali), ma anche nelle aree c.d. «a sostegno transitorio»; tale previsione, da ritenersi applicabile quantomeno fino al 31 dicembre 2005, fa quindi salve le assunzioni fatte in precedenza dalle aziende.

Il cambiamento di opinione, da parte del Ministero (Direzione Generale per l'attività ispettiva), è probabilmente dovuto ad un esame più approfondito della disciplina comunitaria in materia di Fondi strutturali, uno strumento finanziario utilizzato dall'Unione europea per consentire lo sviluppo economico e sociale degli Stati membri (Reg. 2081/1993 e 1260/1999).

In generale, la ripartizione dei Fondi avviene mediante una specifica programmazione, che prevede una suddivisione dei territori per obiettivi perseguiti, individuati a seconda della gravità dello svantaggio che li caratterizza.



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

DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



Orbene, lo stesso Consiglio europeo equipara, alle aree obiettivo 1, quelle a sostegno transitorio (c.d. aree Phasing-out), le quali possono godere dei Fondi strutturali poichè caratterizzate ancora da una situazione di particolare svantaggio, rivelando problematiche non

ancora risolte; in effetti, per le aree a sostegno transitorio, si prevede una graduale fuoriuscita, per fasi, dalla categoria «aree depresse», al fine di attutire le conseguenze negative derivanti

dal venir meno dei contributi comunitari.

Il problema non si pone, evidentemente, per le aziende che già utilizzano l'apprendistato professionalizzante (art. 49 d.lgs.

276/2003), poichè il limite d'età per la stipulazione del relativo contratto è fissato, per tutto il territorio nazionale, a 29 anni (cioè 29 anni e 364 giorni).

Fiore Fontanarosa



Impronte digitali e tutela della privacy

No all'uso per finalità di controllo delle presenze

CON un provvedimento adottato la scorsa estate (21 luglio 2005), il Garante per la protezione dei dati personali ha stabilito che il datore di lavoro non può fare uso generalizzato dei dati biometrici (in particolare, le impronte digitali) per finalità di controllo delle presenze dei dipendenti sul luogo di lavoro.

Tale attività lede, infatti, il «diritto alla protezione dei dati personali», riconosciuto dal nostro ordinamento quale diritto fondamentale della persona (art. 1, D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, noto anche come Testo Unico sulla privacy).

La pronuncia del Garante è seguita ad una richiesta di «verifica preliminare» inoltrata da una società del settore delle costruzioni la quale intendeva utilizzare le impronte digitali dei dipendenti al fine di accertarne la presenza sui luoghi di lavoro e commisurare, così, la retribuzione ordinaria e straordinaria da corrispondere. Il sistema di rilevamento adottato dall'impresa (cd. enrollment) prevedeva la «raccolta» delle impronte digitali di ciascun dipendente e la sua successiva «trasformazione» in un codice numerico memorizzato, senza cifratura, nel sistema informativo aziendale. L'impresa intendeva, in tal modo, prevenire condotte abusive di alcuni suoi dipendenti (in particolare, il fenomeno dello scambio dei badge di ingresso e uscita).

L'Autorità ha dichiarato illecito tale trattamento per violazione dei principi fondanti il sistema normativo di protezione dei dati

personali.

Come è noto, il «Codice in materia di protezione dei dati personali» condiziona la liceità del tratta-



mento all'osservanza dei principi di «necessità» e di «proporzionalità» (artt. 3 e 11, D.lgs. n. 196/2003). In altri termini, i dati personali raccolti debbono essere «pertinenti» e «non eccedenti» rispetto agli scopi perseguiti dal titolare del trattamento. Tali presupposti, afferma il Garante, non sono stati rispettati dalla società che ha posto in essere un trattamento «sproporzionato» e «non necessario», potendo le medesime finalità (controllo delle presenze e del rispetto dell'orario di lavoro) essere realizzate con altre tecniche meno invasive ed ugualmente efficaci (non coinvolgenti il corpo del lavoratore). Di conseguenza, il datore di lavoro, pur conservando la facoltà di sovrintendere all'esecuzione della prestazione lavorativa (art. 2094 c.c.), è tenuto, in ogni caso, ad adottare sistemi di rilevamento che siano il meno possibile in-

vasivi della sfera personale e della libertà individuale del prestatore di lavoro.

Il provvedimento appare di notevole interesse perché rafforza significativamente l'apparato normativo di protezione del lavoratore. L'Autorità ribadisce, infatti, il principio, già espresso in altre circostanze, secondo cui il trattamento dei dati biometrici del lavoratore può essere effettuato solo in casi particolari, in relazione alle finalità e al contesto in cui essi sono trattati. In questa prospettiva, i sistemi di rilevazione biometrica possono essere legittimamente utilizzati per limitare l'accesso a particolari aree dell'azienda per le quali debbano essere adottate livelli di sicurezza particolarmente elevati in ragione di specifiche circostanze o attività ivi svolte ovvero per finalità di protezione del patrimonio aziendale.

Fabrizio Girolami



In pillole

Licenziamento discriminatorio e attività sindacale

IL lavoratore che intenda affermare il carattere ritorsivo e quindi la nullità del licenziamento perchè fondato su un motivo illecito, ha l'onere di dimostrare che l'intento discriminatorio o di rappresaglia costituisce il motivo esclusivo alla base della volontà del datore di lavoro (Cass. n.

10047/04).

Nè si può obiettare che si tratterebbe di una «prova diabolica», in quanto l'intento discriminatorio non è quasi mai dichiarato e a questo si deve risalire tramite indizi. D'altro canto, la prova della volontà ritorsiva non si può dedurre automaticamente

dall'appartenenza di un lavoratore ad un sindacato, e nemmeno dalla sua partecipazione, anche se attiva, ad attività sindacali. E' infatti necessaria la prova della sussistenza di un rapporto causa-effetto tra tali circostanze e l'affermato intento di rappresaglia (Cass. n. 11464/97) e, in

manca di tale prova, deve escludersi la finalità ritorsiva del licenziamento.

Rinaldo Maccari