



DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione
Presidente Maria Novella Bettini



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



Dall'apprendistato al posto fisso

Agevolazioni contributive per l'anno successivo

CON una nota del 4 maggio 2006, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito utili chiarimenti in merito alle conseguenze di un'eventuale trasformazione anticipata del contratto di apprendistato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In proposito, la nota, rispondendo ad un'istanza formulata dall'Ordine dei Consulenti del lavoro di Udine, ha stabilito che i benefici contributivi sono da collegare al momento della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e quindi, nel caso in cui tale trasformazione avvenga in maniera anticipata rispetto al termine stabilito nel contratto, il datore di lavoro avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla trasformazione dell'apprendistato in rapporto di lavoro a

tempo indeterminato.

Come noto, il contratto di apprendistato si suddivide in tre tipologie.

La prima consente di assolvere al diritto-dovere di istruzione e formazione (c.d. apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione); la seconda permette di accedere all'apprendimento professionalizzante (c.d. apprendistato professionalizzante); la terza invece consente la specializzazione tecnica-superiore del giovane apprendista (c.d. apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione).

Ciascuna di queste tipologie ha una durata diversa.

Nel primo caso non può essere superiore a tre anni ed è determinata tenendo conto di particolari fattori quali la qualifica da conseguire o i crediti

professionali e formativi acquisiti.

Nel secondo caso, invece, non può essere inferiore a due anni e superiore a sei; essa è stabilita dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale in ragione del tipo di qualificazione da conseguire.

In alcune ipotesi, è prevista una durata specifica a seconda del livello di riferimento (per esempio il settore edile o commerciale).

Infine, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, in accordo con le Associazioni territoriali dei datori di lavoro, le Università e le altre Istituzioni formative.

E' stato tuttavia rilevato che spesso le imprese manifestano la necessità di trasformare il contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato anticipatamente rispetto al periodo stabilito dal contratto collettivo o eventualmente fissato dal contratto individuale; ciò può accadere quando i lavoratori, distintisi per particolari meriti o capacità, raggiungano una qualificazione professionale prima del periodo prestabilito.

Per tale motivo è stato posto all'attenzione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il problema concernente l'eventuale godimento, per il datore di lavoro, delle agevolazioni contributive in caso di trasformazione anticipata del contratto.

Alessia Patricia Simone



Controlli a distanza e attività lavorativa

Il lavoratore può essere 'spiato'?

IL DATORE di lavoro nei confronti dei propri dipendenti è titolare del potere direttivo, che consiste nell'impartire una serie di disposizioni con lo scopo di garantire l'esecuzione del lavoro con le modalità stabilite. Conseguenza diretta del potere direttivo è, pertanto, il potere di controllo sui lavoratori. Tale potere incontra, tuttavia, dei limiti legali posti a tutela della dignità e della privacy del prestatore di lavoro, essendo espressamente vietato l'uso di impianti audiovisivi per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa (art. 4, L. n. 300/1970; art.114 D. Lgs. n. 196/2003).

Le apparecchiature dirette ai controlli a distanza dei lavoratori non sono vietate se rispondono a ragioni produttive ed organizzative, oppure se sono inerenti alla sicurezza sul lavoro. Non lo sono nemmeno, se l'installazione sia stata concordata con le rappresentanze sindacali o sia stata assoggettata, su richiesta del datore di lavoro, all'intervento degli uffici periferici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In relazione al divieto in questione, si è posto anzitutto il problema se lo stesso possa considerarsi disatteso qualora i lavoratori siano stati precedentemente informati dell'installazione di apparecchiature che consentano il loro controllo a distanza. Al riguardo, parte della giurisprudenza ha ritenuto «assoluta» la

prescrizione della legge ed ha pertanto negato la superabilità della circostanza che i lavoratori siano stati tempestivamente preavvertiti (App. Catania, 24 dicembre 2005; Cass. 2 marzo 1986, n. 1490).

I giudici hanno affrontato, inoltre, una serie di questioni eterogenee, ma sempre collegate al controllo a distanza. Così, è stato considerato illegittimo il licenziamento irrogato sulla scorta di dati rilevati con software mirati a controllare l'uso privato dei telefoni aziendali (Trib. Roma, 4 giugno 2005; Trib. Milano, 11 aprile 2005).

Diversamente, la Corte di Cassazione ha condannato per truffa due dipendenti che non avevano timbrato il marcatempo durante l'utilizzazione del servizio mensa, il cui corrispettivo non veniva, così, trattenuto in busta-paga (Cass. 9 ottobre 2002, n. 33891).

Ancora, la Corte dei Conti (sez. giurisdizionale Piemonte, 13 novembre 2003, n. 1856) ha condannato un dirigente comunale per aver utilizzato illegittimamente il servizio Internet aziendale, cagionando un danno all'Amministrazione per mancato svolgimento della prestazione lavorativa.

Per una parte della giurisprudenza, infine, i risultati del controllo illecito non possono essere utilizzati in giudizio. Pertanto, non hanno alcun valore probatorio i fotogrammi che evidenziano

il furto di un dipendente per sottrazione di denaro in cassa, ottenuti con telecamere a circuito chiuso dirette a controllare i lavoratori (Cass. 17 giugno 2000, n. 8250).

Un altro orientamento, invece, ha attribuito piena efficacia probatoria agli elementi documentali acquisiti mediante l'uso di impianti audiovisivi di controllo (Pret. Napoli, 3 maggio 1994) ed ha affermato che i centralini elettronici esulano dai controlli vietati perché sono diretti ad accertare condotte illecite (per es. il controllo dell'accesso ad aree riservate) del lavoratore (Cass. 3 aprile 2002, n. 4746). Secondo questo orientamento, si tratta, in effetti, di controlli c.d. difensivi, diretti a tutelare il patrimonio aziendale o, comunque, ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore.

Irene Pironi

Per informazioni

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