Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

IPSOA

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2017

17

Anno XXXIV, 29 aprile 2017, n. 17 - Direzione e Redazione: Strada 1, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (Mi)
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

CHIARIMENTI INPS
Pensioni: estesa l'opzione donna

ABOLIZIONE VOUCHER
Alternative al lavoro occasionale

RINNOVI CONTRATTUALI
Alimentari e Panificazione (aziende artigiane)

PREVIDENZA COMPLEMENTARE
Fondi pensione e investimento sostenibile e responsabile

PERCORSI DI APRILE

VIDEOSORVEGLIANZA E GEOLOCALIZZAZIONE
Marco Soffientini

Statuto dei lavoratori
Il nuovo articolo 4 sui controlli a distanza

Videosorveglianza
Il Provvedimento Generale dell'8 aprile 2010

Geolocalizzazione
Il Provvedimento Generale del 4 ottobre 2011

Modello unificato
Istanza di autorizzazione alla Dtl

IN QUESTO NUMERO

Adempimenti
Esemplificazioni di informativa e accordo sindacale

00216697
5 000002 166976

ON-LINE
www.edicolaprofessionale.com

Wolters Kluwer

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

IPSOA Guide e Soluzioni
La scelta giusta per ogni esigenza

IPSOA Guide e Soluzioni ti permette di:

- **ORGANIZZARE** la tua attività e i relativi adempimenti in materia di fisco, bilancio, lavoro e società
- **INQUADRARE** subito, grazie ad elementi chiari e distintivi, le novità che impattano sui flussi di lavoro
- **RISOLVERE** rapidamente ogni caso con le schede di sintesi che riepilogano adempimenti, modalità e procedure.

Il tutto garantito dall'**autorevolezza** dei maggiori **Esperti** per ogni materia.

I VOLUMI DELLA COLLANA

- **SOCIETÀ** a cura di M. Gabelli
- **BILANCIO E PRINCIPI CONTABILI** a cura di A. Quagli
- **IVA** a cura di P. Centore
- **TUIR** a cura di P. Parisi
- **LAVORO** a cura di AA.VV.
- **PAGHE E CONTRIBUTI** a cura di AA.VV.
- **IMMOBILI** a cura di A.Busani
- **CONTENZIOSO TRIBUTARIO** a cura di A. Marcheselli
- **PREVIDENZA** a cura di A. Chiaraluce
- **ACCERTAMENTO E RISCOSSIONE** a cura di A.Iorio

La normativa cambia dopo l'acquisto del tuo volume?
Con la formula **"SEMPRE AGGIORNATI"**, da quest'anno anche su **lamiabiblioteca.com**, hai la certezza di non perderti nulla: potrai consultare comodamente on line tutti gli aggiornamenti successivi alla pubblicazione del tuo volume cartaceo ed avere sempre la risposta corretta!

- Contatta un Agente di zona **shop.wki.it/agenzie**
- Acquista su **www.shop.wki.it/guideesoluzioni**
- Contattaci: **02.82476.1 - info.commerciali@wki.it**
- Rivolgiti alle **migliori librerie della tua città**

Y21EVCL

Wolters Kluwer
When you have to be right

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Sommario

Percorsi

Videosorveglianza e geolocalizzazione

Adempimenti privacy e statutari: informativa e accordo sindacale
Marco Soffientini 1005

Approfondimenti

Inpgi: nuove regole per le pensioni
Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti 1009

Pensioni: estesa l'opzione donna
Antonio Chiaraluce 1013

Voucher: quali alternative?
Giovanni Di Corrado 1017

Trasferimento di azienda con appalto retrocesso
Salvatore Servidio 1023

Fondi pensione

Fondi pensione e investimento sostenibile e responsabile
Giuseppe Rocco 1030

Contrattazione

Alimentari e Panificazione (aziende artigiane)
Accordo di rinnovo 23 febbraio 2017 1033

Nei numeri di maggio

La gestione nelle Pmi

a cura di LabLaw

n. 18 6 maggio 2017	***Agevolazioni*** Il panorama delle agevolazioni
n. 19 13 maggio 2017	***Gestione del rapporto di lavoro*** Il nuovo art. 2103 e le opportunità organizzative derivanti dalla riforma
n. 20 20 maggio 2017	***Videosorveglianza*** L'attualizzazione della disciplina dei controlli: quali opportunità per le PMI
n. 21 27 maggio 2017	***Evoluzione della materia*** Il futuro del lavoro. Le sfide di *Industry* 4.0

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Sommario

Interpretazioni

Regime sperimentale donna
Inps, messaggio 15 marzo 2017, n. 1182 **1063**

Nuovi requisiti di accesso alle pensioni
Inpgi, circolare 24 marzo 2017, n. 2 **1065**

Si segnala che le opinioni espresse da dirigenti e funzionari pubblici non sono vincolanti per le Amministrazioni di appartenenza.

Tfr di marzo

Periodo	Indice Istat	Delta % indice	Rateo 1,5	75% delta indice	Coefficiente di rivalutazione
Dal 15 marzo al 14 aprile 2017	101,0	0,697906	0,375	0,523430	0,898430

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO
SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE, GESTIONE DEL PERSONALE, RELAZIONI INDUSTRIALI E CONSULENZA DEL LAVORO

REDAZIONE
Per informazioni in merito a contributi, articoli ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:
IPSOA Redazione DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO
Casella Postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.82476.550
telefax 02.82476.436

AMMINISTRAZIONE
Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o telefonare a:
IPSOA Servizio Clienti
Casella postale 12055 – 20120 Milano
telefono 02.824761 – telefax 02.82476.799
Servizio risposta automatica:
telefono 02.82476.999

EDITRICE
Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Strada 1, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (MI)

INDIRIZZO INTERNET:
Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com

DIRETTORE RESPONSABILE
Giulietta Lemmi

COMITATO SCIENTIFICO
Enrico Barraco, Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido, Eufranio Massi, Michele Miscione, Pierluigi Rausei, Francesco Rotondi, Angelo Sica, Gianluca Spolverato

REDAZIONE
Federica Calcagno, Antonella Carrara, Claudia Faravelli, Massimo Mutti

REALIZZAZIONE GRAFICA a cura di:
Ipsoa - Gruppo Wolters Kluwer

FOTOCOMPOSIZIONE
Sinergie Grafiche Srl
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)
Tel. 02/57789422

STAMPA
ROTOLITO LOMBARDA S.p.A. - Via Sondrio, 3 - 20096 Seggiano di Pioltello (MI)
Tel. 02/921951

PUBBLICITÀ:
Wolters Kluwer
E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it
Strada 1 Palazzo F6
20090 Milanofiori Assago (MI), Italia

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 578 del 24 dicembre 1983
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa – Spedizione in abbonamento Postate – D.L. 353/2003 (conv. in L. 27 febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

ABBONAMENTI
Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare: gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di sottoscrizione, e si intendono rinnovati, in assenza di disdetta da comunicarsi entro 60 gg. prima della data di scadenza a mezzo raccomandata A.R. da inviare a Wolters Kluwer Italia S.r.l. Strada 1 Pal. F6 Milanofiori Assago (MI).
Servizio clienti: tel. 02 824761 – e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it – www.ipsoa.it/servizioclienti

ITALIA – Abbonamento annuale: Euro 380,00

ESTERO – Abbonamento annuale: Euro 760,00

Prezzo copia: Euro 18,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso all'atto della richiesta

A decorrere dal 1° gennaio 2002, a seguito dell'introduzione dell'Euro nell'ordinamento nazionale per effetto del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, tutti gli importi espressi in lire nelle vigenti disposizioni normative si intendono espressi in Euro, secondo il tasso di conversione ufficiale (1 EURO = Lire 1936,27).
Il provvedimento n. 213/98 disciplina inoltre le regole di arrotondamento secondo la natura degli importi da convertire.

DISTRIBUZIONE
Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l., con sede legale in Assago Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), titolare del trattamento e sono trattati da quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D. Lgs. n. 196/2003, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY - Centro Direzionale Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), o inviando un Fax al numero: 02.82476.403.

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Esemplificazioni

Adempimenti privacy e statutari: informativa e accordo sindacale

Marco Soffientini - Avvocato

Come noto, l'articolo 4, Statuto dei lavoratori e il Provvedimento generale sulla videosorveglianza dell'Autorità garante dell'8 aprile 2010 richiedono diversi adempimenti, che potremo definire "amministrativi".
Tra questi, un ruolo primario è svolto dalla domanda di autorizzazione, che va presentata alla competente sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro, e dall'Accordo sindacale ai sensi dell'articolo 4, legge n. 300/1970; ad essi si aggiungono l'informativa privacy, sia nella sua versione "breve" che in quella completa, e la nomina *ex* art. 30, D.Lgs. n. 196/2003 di coloro che sono autorizzati ad accedere alle immagini dell'impianto di videosorveglianza.
In questa sede ci occuperemo di tre fac-simili: L'informativa completa *ex* art. 13, D.Lgs. n. 196/2003 e l'Accordo sindacale *ex* art. 4, legge n. 300/1970 per l'installazione di un impianto di Videosorveglianza e di geolocalizzazione.

Fac-simile Informativa privacy ex art. 13 D.Lgs. n. 196/2003 completa per un impianto di videosorveglianza di una azienda

ATTENZIONE: L'informativa va personalizzata e collocata in un luogo ben visibile.
Art. 13 del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003)
TUTELA DEI DATI PERSONALI
INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 DEL CODICE PRIVACY (D.Lgs. n. 196/2003) AREA VIDEOSORVEGLIATA
Gentile cliente/Ospite …
In ossequio a quanto stabilito dall'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali (art. 3.1 Provv. 8 aprile 2010), desideriamo informarLa che nel [presente punto vendita/o nella nostra azienda] è attivo un sistema di videosorveglianza a tutela del patrimonio aziendale. Secondo la disciplina in tema di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003), tale trattamento sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e di tutela della Sua riservatezza e dei Suoi diritti.
Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, pertanto, si informa che:
1. FINALITÀ DI TRATTAMENTO
La società ha installato all'interno e all'esterno [del punto vendita/dell'azienda] un impianto di Videosorveglianza nel rispetto della disciplina in tema di protezione dei dati personali e, in particolare, del Provvedimento 8 aprile 2010 dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali e dello Statuto dei lavoratori. Le immagini registrate saranno utilizzate nel rispetto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori ed, eventualmente, utilizzate per finalità di sicurezza del patrimonio aziendale.
2. MODALITÀ DI TRATTAMENTO
Il trattamento è effettuato nel rispetto delle modalità e dei requisiti dei dati previsti dall'art. 11 del D.Lgs. n. 196/2003 e da quanto previsto dal Provv. Generale dell'Autorità Garante 8 aprile 2010 e comprenderà tutte le operazioni o complesso di operazioni previste dall'art. 4, comma 1, lett. a) del suddetto Decreto n. 196/2003; operazioni necessarie al trattamento in questione, ivi inclusa la comunicazione nei confronti dei soggetti di cui al successivo punto 3), della presente informativa.
Il trattamento avviene pertanto:
- con l'utilizzo di strumenti elettronici e gestito da personale appositamente incaricato;
- la conservazione dei dati avverrà su supporto informatico.
Le immagini saranno conservate per il tempo indicato nella Autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro [territorialmente competente / dal verbale di accordo sindacale]. Al termine del periodo di conservazione, le immagini saranno cancellate automaticamente dal sistema. L'azienda ha posto in essere procedure di sicurezza in merito all'accesso ai server di registrazione. L'area è coperta da cartelli che avvisano della presenza dell'impianto, posizionati sia all'interno che all'esterno del [punto vendita/dell'azienda] e, comunque, in maniera tale da informare l'interessato prima di essere ripreso dall'impianto.
3. COMUNICAZIONE DEI DATI
I dati personali relativi al trattamento in questione, per le finalità indicate al punto 1) che precede, verranno comunicati a:
- Autorità Giudiziaria e/o Forze dell'ordine;
L'ambito di diffusione dei dati sarà quello strettamente limitato all'esecuzione dell'incarico da noi conferito ai soggetti sopra indicati.
Dei dati forniti potranno venire a conoscenza i Responsabili, più dettagliatamente specificati in seguito, nonché gli incaricati che operano sotto la diretta autorità del titolare o del responsabile, attenendosi alle istruzioni loro impartite.
4. NATURA OBBLIGATORIA/FACOLTATIVA DEL CONFERIMENTO DEI DATI

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

In ossequio al provvedimento dell'Autorità Garante in tema di Videosorveglianza 08.04.2010 sono stati affissi cartelli che indicano la presenza delle telecamere prima del loro raggio d'azione, consentendo a chi lo desidera di non farsi riprendere dall'impianto.
5. DIRITTI DI CUI ALL'ART. 7
A norma dell'art. 7 del Codice Privacy, ha il diritto, in qualunque momento, di ottenere la conferma dell'esistenza o meno dei dati e di conoscerne il contenuto e l'origine, verificarne l'esattezza o chiederne l'integrazione o l'aggiornamento, oppure la rettificazione.
Ai sensi del medesimo articolo, ha il diritto di chiedere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi in ogni caso, per motivi legittimi, al loro trattamento.
6. TITOLARE DEI DATI
Con riferimento ai dati trattati direttamente dalla nostra azienda, Vi informiamo che TITOLARE del trattamento è la società ……. con sede in …….. (…).
Per qualsiasi richiesta di cui all'art. 7, potrete rivolgerVi all'ufficio privacy, scrivendo al seguente indirizzo mail: …….. oppure scrivendo direttamente alla società all'indirizzo: ……
Distinti saluti

Timbro e firma del Titolare del Trattamento
……..……..

* * *

Fac-simile Accordo sindacale per impianto di Videosorveglianza

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE
ai sensi dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300
PER L'INSTALLAZIONE DI UN IMPIANTO DI VIDEOSORVEGLIANZA

Il giorno ..... presso la sede della ..... in ..... Via ....., si sono incontrati:
- La Società ..... in persona del legale rappresentante Sig. ..... e assistita da ..... (Associazione di categoria)
- La RSU della ..... nelle persone dei Sig.ri ..... assistiti dal Sig. ..... in qualità di rappresentante sindacale dei lavoratori della .....

per esaminare la questione attinente l'installazione di un impianto di videosorveglianza da parte dell'Azienda.

Premesso che:

- l'Azienda ha dichiarato ai rappresentanti sindacali dei lavoratori la propria intenzione di installare un impianto di videosorveglianza, al fine ..... (es. di tutela del patrimonio aziendale *Esplicitare le ragioni che inducono l'azienda alla installazione*).
- In particolare, l'impianto è costituito da XX telecamere così distinte, come da planimetria allegata:
- XX di tipo fisso (vedi n. x,x,x,x,x,) ..... [*fornire le stesse informazioni che richiede la modulistica ministeriale*]
- L'impianto non è dotato di captazione audio e non esiste alcuna videoanalisi.
- L'art. 4, così come aggiornato dal D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015, suppl. ord. n. 53, dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970) vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori;
- ai fini dell'operatività del divieto non è richiesta la continuità del controllo, potendo lo stesso essere discontinuo;
- l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori precisa che gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, o di tutela del patrimonio aziendale ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede L'Ispettorato Nazionale del Lavoro territorialmente competente, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
- Il D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ha ulteriormente disciplinato la materia;
- l'art. 114 del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice della Privacy) dispone che resti fermo quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- nella disciplina di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori rientra non solo il controllo a distanza fisica, ma anche quello a distanza temporale ovvero ogni forma di registrazione, memorizzazione ed elaborazione di dati o immagini che permetta a posteriori di riesaminare e valutare l'attività del lavoratore;
- il Provvedimento in materia di videosorveglianza dell'8 aprile 2010 del Garante per la protezione dei dati personali contiene disposizioni specifiche per l'utilizzo di tali sistemi nell'ambito dei rapporti di lavoro;

tutto ciò premesso,

le parti si sono oggi incontrate, secondo quanto previsto dall'art. 4, della legge n. 300/1970, per definire le modalità attraverso le quali verrà effettuata l'installazione del sistema di videosorveglianza, nel rispetto delle garanzie per i diritti dei lavoratori.
Dopo ampia e approfondita discussione, le parti hanno convenuto quanto segue:
1) le parti convengono che l'attività di videosorveglianza dovrà avvenire in conformità alle disposizioni di legge e nel rispetto del principio di tutela della dignità e riservatezza dei lavoratori;
2) le parti convengono, che, per il controllo a distanza dei lavoratori, rimangano validi i divieti e le garanzie previsti dallo Statuto dei lavoratori, nonché gli obblighi che la legge al riguardo impone;
3) l'azienda dichiara di rispettare quanto stabilito dal Garante per la privacy nel "Provvedimento generale sulla videosorveglianza nell'ambito del rapporto di lavoro" dell'8 aprile 2010, con particolare riguardo al paragrafo 4.1, contenente disposizioni specifiche per la sorveglianza effettuata nell'ambito dei rapporti di lavoro e dichiara, altresì, la propria intenzione di adeguarsi a quanto verrà eventualmente disposto in materia con futuri provvedimenti del Garante per la privacy;
4) l'azienda si impegna a non adottare nei confronti dei propri dipendenti comportamenti discriminatori, a seguito dell'utilizzo dei dati forniti dal sistema di videosorveglianza. L'impianto sarà utilizzato nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, così come aggiornato dal D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015, suppl. ord. n. 53, dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970);
5) l'azienda dichiara di escludere la possibilità che dall'attività di videosorveglianza possa derivare qualunque forma di trattamento di dati personali non necessario in rapporto alle finalità individuate nella premessa e al punto 1 del presente accordo;
6) le parti convengono che la raccolta dei dati sarà effettuata nel rispetto del principio di pertinenza e di non eccedenza e che il trattamento dei dati dovrà avvenire secondo correttezza e per scopi determinati, espliciti e legittimi;

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

7) l'azienda provvederà ad informare i dipendenti con consegna di informativa ex art. 13 D.Lgs. n. 196/2003;
8) l'impianto di videosorveglianza - realizzato secondo le norme tecniche vigenti come da certificazione, che verrà rilasciata dalla impresa installatrice abilitata all'esercizio di tale attività, come risulta da iscrizione alla CCIAA - ha le seguenti caratteristiche (*descrivere in maniera dettagliata le caratteristiche tecniche dell'impianto che si vuole installare*);
9) il trattamento dei dati relativi l'impianto di videosorveglianza sarà consentito soltanto al personale espressamente nominato per iscritto dall'Azienda "responsabile" o "incaricato" di tale trattamento, che dovrà avvalersi di sistemi informatici, il cui accesso è consentito solo mediante idonee credenziali di autenticazione;
10) l'eventuale modifica o sostituzione dell'impianto di videosorveglianza indicato nell'allegato al presente accordo, verrà preventivamente comunicato alla RSU e alle OO.SS., alle quali saranno illustrate eventuali variazioni delle caratteristiche tecniche, al fine di modificare il presente accordo;
13) i dati raccolti potranno essere conservati fino a . . . (*i tempi di conservazione devono rispettare le prescrizioni dettate dal Garante Privacy nel Provv. 8 aprile 2010*) giorni dalla data di registrazione, trascorsi i quali verranno automaticamente cancellati.
Con la sottoscrizione del presente verbale, le parti si danno reciprocamente atto del pieno rispetto da parte aziendale di quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e dalla disciplina di cui al D.Lgs. n. 196/2003, posta a tutela della riservatezza e dignità del personale dipendente.
L.C.S.
Per la [Azienda] .....
Per la [RSU] .....
Per [CGIL - CISL -UIL] .....
Allegati:
- planimetrie con indicazione delle varie telecamere installate;
- relazione tecnica-descrittiva sulla gestione e l'utilizzo dell'impianto;
- fac-simile di cartello indicante che l'area è videosorvegliata;
- testo dell'informativa al personale dipendente ai sensi dell'art. 13 D.Lgs. n. 196/2003.

* * *

Fac-simile di accordo sindacale, ai sensi dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, per l'installazione di un impianto di localizzazione satellitare per una flotta aziendale

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE
PER L'INSTALLAZIONE DI UN IMPIANTO SATELLITARE

Il giorno..... presso la sede della..... in..... Via....., si sono incontrati:
- La Società....., in persona del legale rappresentante Sig..... e assistita da..... (Associazione di categoria);
- La RSU della..... nelle persone dei Sigg.ri..... assistita da..... (Organizzazioni sindacali territoriali di categoria)
per esaminare la questione attinente l'installazione di un impianto di localizzazione satellitare da parte dell'Azienda.

Premesso che:

• l'Azienda ha dichiarato ai rappresentanti sindacali dei lavoratori la propria intenzione di installare a bordo dei mezzi aziendali un sistema di geolocalizzazione, basato su tecnologia GPS (Global Positioning System), al fine di garantire (*indicare le motivazioni di carattere produttivo/organizzativo/sicurezza del lavoro/tutela del patrimonio*);
• l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970) vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori;
• ai fini dell'operatività del divieto non è richiesta la continuità del controllo, potendo lo stesso essere discontinuo;
• l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori precisa che gli impianti e le apparecchiatura di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato Nazionale del lavoro territorialmente competente, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti;
• il D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ha ulteriormente disciplinato la materia;
• l'art. 114 del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy) dispone che resta fermo quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
• nella disciplina di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori rientra non solo il controllo a distanza fisica, ma anche quello a distanza temporale ovvero ogni forma di registrazione, memorizzazione ed elaborazione di dati o immagini che permetta a posteriori di riesaminare e valutare l'attività del lavoratore;
• nella suddetta disciplina ricadono anche i sistemi di localizzazione satellitare basati su apparecchiature GPS, in quanto consentono di controllare gli spostamenti degli utilizzatori dei mezzi aziendali in qualsiasi momento;
• i dati relativi all'ubicazione dei veicoli, in quanto (direttamente o indirettamente) associati ai lavoratori, costituiscono dati personali secondo la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy);
• l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) ammette l'uso di impianti e apparecchiature (come la tecnologia GPS) quando alla base ci siano esigenze organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale e purché sia stato raggiunto un accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, sia stata ottenuta una autorizzazione da parte della Direzione Territoriale del Lavoro competente;
• il Provvedimento in materia di «Sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro» del 4 ottobre 2011, emanato dall'Autorità Garante per la protezione dei dati personali (Reg. Provv. n. 370 del 4 ottobre 2011), contiene disposizioni specifiche per l'utilizzo di tali sistemi nell'ambito dei rapporti di lavoro;

tutto ciò premesso,
le parti si sono oggi incontrate, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 1, della legge n. 300/1970, per definire le modalità attraverso le quali verrà effettuata l'installazione del sistema di localizzazione satellitare, nel rispetto delle garanzie per i lavoratori.
Dopo ampia e approfondita discussione, le parti hanno convenuto quanto segue:
1) le parti convengono che l'attività di localizzazione satellitare svolta con apparecchiature basate su sistemi GPS debba avvenire in conformità alle disposizioni di legge e nel rispetto del principio di tutela della dignità e riservatezza dei lavoratori;

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

2) le parti convengono, che, per il controllo a distanza dei lavoratori, restino validi i divieti e le garanzie previsti dallo Statuto dei Lavoratori, nonché gli obblighi che la legge al riguardo impone;
3)l'azienda dichiara di rispettare quanto stabilito dal Garante per la privacy nel "Provvedimento generale sui sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro" del 4 ottobre 2011, con particolare riguardo al punto 2.2, relativo all'installazione di questi sistemi nell'ambito del rapporto di lavoro, e dichiara, altresì, la propria intenzione di adeguarsi a quanto verrà eventualmente disposto in materia con futuri provvedimenti del Garante per la privacy;
4) l'azienda si impegna a non adottare nei confronti dei propri dipendenti comportamenti discriminatori, a seguito dell'utilizzo dei dati forniti dal sistema di localizzazione. Inoltre, le apparecchiature non saranno in alcun modo utilizzate quale strumento di controllo a distanza, per verificare il rispetto degli obblighi di diligenza nella prestazione dei lavoratori interessati;
5) l'azienda dichiara di escludere la possibilità che dall'attività di localizzazione satellitare possa derivare qualunque forma di trattamento di dati personali non necessario in rapporto alle finalità individuate nella premessa e al punto 1 del presente accordo e, più in generale, di adempiere agli obblighi in materia di localizzazione satellitare imposti dal Garante per la privacy con il "Provvedimento generale sui sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro" del 4 ottobre 2011, con particolare riguardo ai paragrafi 2 (liceità nel trattamento dei dati di localizzazione), 3 (principi di pertinenza e non eccedenza), 4 (informativa degli interessati), e 5 (responsabili e incaricati del trattamento dei dati di localizzazione);
6) le parti convengono che la raccolta dei dati sia effettuata nel rispetto del principio di pertinenza e di non eccedenza e che il trattamento dei dati debba avvenire secondo correttezza e per scopi determinati, espliciti e legittimi;
7) l'azienda provvederà ad informare i dipendenti con consegna di informativa ex art. 13 D.Lgs. n. 196/2003;
8) il sistema satellitare di geolocalizzazione ha le seguenti caratteristiche (*descrivere in maniera dettagliata le caratteristiche tecniche dell'impianto che si vuole installare - ad esempio: marca e modello dei GPS che permetteranno di localizzare geograficamente i veicoli su una mappa cartografica e di conoscerne velocità e direzione, di riscontrare anomalie tecnico-meccaniche dei veicoli ecc.; fare riferimento alla scheda tecnica da allegare al verbale*);
9) i sistemi di localizzazione GPS saranno installati sui seguenti veicoli (*indicare marca, modello e numero di targa*);
10) il trattamento dei dati di localizzazione sarà consentito soltanto al personale espressamente nominato per iscritto dall'Azienda "responsabile" o "incaricato" di tale trattamento, che dovrà avvalersi di sistemi informatici, il cui accesso è consentito solo mediante idonee credenziali di autenticazione;
11) l'eventuale modifica o sostituzione dell'impianto di localizzazione satellitare indicato nell'allegato al presente accordo, verrà preventivamente comunicato alla RSU e alle OO.SS., alle quali saranno illustrate eventuali variazioni delle caratteristiche tecniche, al fine di modificare il presente accordo;
12) l'azienda ha nominato responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. n. 196/2003, dei dati di localizzazione, il Sig. ....., al quale sono state assegnate idonee credenziali di autenticazione per accedere ai dati;
13) l'azienda ha nominato incaricato del trattamento, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 196/2003, dei dati di localizzazione, il Sig. ....., al quale sono state assegnate idonee credenziali di autenticazione per accedere ai dati;
14) i dati raccolti potranno essere conservati fino a (*i tempi di conservazione devono rispettare le prescrizioni dettate dal Garante Privacy nel Provv. 4 ottobre 2011*) giorni dalla data di registrazione, trascorsi i quali verranno automaticamente cancellati.
Con la sottoscrizione del presente verbale, le parti si danno reciprocamente atto del pieno rispetto da parte aziendale di quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e dalla disciplina di cui al D.Lgs. n. 196/2003, posta a tutela della riservatezza e dignità del personale dipendente.
L.C.S.
Per la [Azienda].....
Per la [RSU].....
Per la [Associazione di categoria]. .....
Per [CGIL - CISL -UIL] .....
Allegati:
1. Caratteristiche tecniche delle apparecchiature utilizzate per l'installazione dell'impianto di localizzazione satellitare;
2. Fac-simile vetrofania indicante che il mezzo è geolocalizzato;
3. Testo dell'informativa al personale dipendente ai sensi dell'art. 13 D.Lgs. n. 196/2003.

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Sistema di calcolo contributivo

Inpgi: nuove regole per le pensioni

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti - Consulenti del lavoro

L'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti (Inpgi) che, come gli altri istituti ed enti delle categorie professionali, era rimasto fuori dalla riforma introdotta dalla legge n. 92/2012 ha, ora, modificato le proprie regole, elevando i limiti di età per l'accesso al pensionamento di vecchiaia e adottando il sistema di calcolo contributivo di cui alla legge n. 335/1995.

I Ministeri vigilanti Lavoro-Economia hanno approvato la riforma previdenziale deliberata dal Cda dell'Istituto il 28 settembre 2016 che ha come punti di forza:

1) l'introduzione del sistema di calcolo contributivo - di cui alla legge n. 335/1995 - per le contribuzioni successive al 1° gennaio 2017;

2) la modifica dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia;

3) l'aumento dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso alla pensione anticipata;

4) l'istituzione di un contributo aggiuntivo di disoccupazione dell'1,4%, a decorrere dal mese di febbraio 2017, per i rapporti a tempo determinato;

5) l'introduzione di un contributo di solidarietà per le pensioni di importo più elevato.

Il regime contributivo

Per le contribuzioni riferite ai periodi successivi al 1° gennaio 2017, la pensione sarà calcolata con il sistema di calcolo contributivo di cui alla legge n. 335/1995. Pertanto, la pensione sarà calcolata interamente con tale sistema per i giornalisti iscritti all'Inpgi dal 1° gennaio 2017, mentre per i giornalisti già iscritti alla data del 31 dicembre 2016, continuerà ad essere applicato fino a tale data il previgente sistema di calcolo retributivo.

Ai fini dell'anzianità contributiva si tiene conto anche di quella maturata, a tale data, in altre forme pensionistiche obbligatorie, pertanto per giornalisti privi di anzianità contributiva "si intendono coloro i quali si iscrivono all'Inpgi con decorrenza successiva al 31 dicembre 2016 e non vantino alcuna anzianità contributiva maturata a tale data in alcuna forma pensionistica obbligatoria" (1).

Il passaggio al sistema di calcolo contributivo comporta l'introduzione (dall'1 gennaio 2017) del massimale annuo della base contributiva e pensionabile di cui all'art. 2, comma 18, citata legge n. 335/1995, pari per l'anno 2017 a 100.324,00 euro, non frazionabile in ragione d'anno.

Con la circolare n. 2/2017 l'Istituto evidenzia i nuovi adempimenti contributivi a cui sono tenuti i datori di lavoro:

1) per i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2016, devono acquisire una dichiarazione del giornalista attestante l'esistenza o meno di anzianità contributiva riferita a periodi anteriori al 1° gennaio 2017. In caso affermativo, sarà soggetta a contribuzione pensionistica l'intera retribuzione, senza applicazione del massimale;

2) in caso di dichiarazione negativa da parte del giornalista ed in assenza di diverse risultanze eventualmente rilevate da altra fonte in possesso, sottoporranno al prelievo contributivo Ivs la sola quota di retribuzione sino al massimale annuo;

3) applicheranno il massimale contributivo per la sola aliquota di contribuzione pensionistica (attualmente pari al 33% della retribuzione imponibile) ivi compresa l'aliquota Ivs aggiuntiva dell'1% di cui all'art. 3-*ter* legge n. 438/1992, posta a carico del lavoratore. Il massimale non

(1) Inpgi, circolare n. 2 del 24 marzo 2017

Anteprima - Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

opera, infatti, per le altre contribuzioni di previdenza e di assistenza sociale.
Operativamente, i datori di lavoro sottoporranno a contribuzione Ivs (oltre alle altre contribuzioni) mese per mese l'intera retribuzione sino al raggiungimento del massimale annuo; sottoporranno la parte eccedente alla sola contribuzione previdenziale ed assistenziale secondo le misure previste dalla vigente normativa.
In caso di pluralità di rapporti di lavoro, il giornalista è tenuto ad esibire ai datori di lavoro successivi al primo la certificazione delle retribuzioni rilasciata dai precedenti datori di lavoro, stante che le retribuzioni percepite in costanza dei precedenti rapporti si totalizzano ai fini dell'applicazione del massimale.
In caso di più rapporti di lavoro simultanei, le retribuzioni derivanti dai diversi rapporti si cumulano agli effetti del massimale, pertanto il giornalista è tenuto a fornire ai datori di lavoro gli elementi occorrenti per effettuare le rispettive operazioni. I due o più datori di lavoro provvederanno a sottoporre a contribuzione la retribuzione corrisposta mensilmente sino a quando, tenendo conto della retribuzione derivante dagli altri rapporti, non sia raggiunto il massimale.
Come già avviene in ambito Inps, i giornalisti assunti successivamente al 31 dicembre 2016, ai quali siano accreditati, a seguito di una loro domanda, contributi riferiti a periodi antecedenti al 1° gennaio 2017 non sono soggetti all'applicazione del massimale annuo della base contributiva e pensionabile, a decorrere dal mese successivo a quello di presentazione della domanda.

I requisiti per il pensionamento di vecchiaia

Il diritto alla pensione di vecchiaia matura quando siano stati versati almeno 20 anni di contribuzione e vi siano i requisiti anagrafici risultanti dalla seguente tabella:

Anno	Requisito anagrafico	
	Uomini	***Donne***
2017	66 anni	64 anni
2018	66 e 7 mesi	65 anni e 7 mesi
2019	66 e 7 mesi	65 anni e 7 mesi

Dal 2019 il requisito di età sarà adeguato in base alle disposizioni di cui all'art. 24, comma 13, Decreto legge n. 201/2011, sull'aspettativa di vita.
Per il raggiungimento dei 20 anni di anzianità contributiva valgono anche i contributi versati all'Inps, ex-Inpdap, ex-Enpals, nonché alla Gestione Separata Inpgi.

I requisiti per il pensionamento anticipato

Gli iscritti all'Inpgi che, alla data del 31 dicembre 2016, hanno maturato i requisiti per il pensionamento di anzianità secondo la previgente disciplina potranno continuare ad accedervi anche dopo l'entrata in vigore della riforma. Si ricorda che secondo le vecchie regole il pensionamento anticipato era possibile con i seguenti requisiti, conseguibili anche con il cumulo delle contribuzioni versate all'Inps e all'Inpgi:
• 62 anni d'età con almeno 35 anni di contribuzione;
• almeno 40 anni di contribuzione a prescindere dall'età;
• 57 anni d'età con almeno 35 anni di contribuzione, con degli abbattimenti permanenti sul calcolo dal 4,76% al 20%.
Con l'entrata in vigore della riforma sono, invece, richiesti almeno 62 anni di età anagrafica e una anzianità contributiva pari a quella indicata nella seguente tabella.

Anno	Anni di contribuzione Inpgi con almeno 62 anni di età
2017	38
2018	39
2019	40

Dal 2019 i requisiti di età e contributivi di cui sopra saranno adeguati alla variazione dell'aspettativa di vita.