



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 10 2014

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi i seguenti argomenti:

-Pedinamenti compiuti da un'agenzia investigativa su mandato dell'azienda

-Durc interno

PEDINAMENTI COMPIUTI DA UN'AGENZIA INVESTIGATIVA SU MANDATO DELL'AZIENDA

Il lavoratore che utilizza i **permessi** previsti **dall'articolo 33 della Legge n. 104/92** per effettuare delle vacanze anziché assistere il familiare, può essere **legittimamente licenziato** dal datore di lavoro **anche se tale comportamento emerge a seguito di pedinamenti compiuti da un'agenzia investigativa su mandato dell'azienda**, nel caso in specie non contrastanti con le limitazioni previste dagli articoli 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori.

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 4984 del 4 marzo 2014, ha infatti rigettato il ricorso del lavoratore che contestava i pedinamenti ordinati dall'azienda ritenendoli violazione dei citati articoli della Legge n. 300/70: se è vero che tale legge limita l'impiego di guardie giurate solamente per tutelare il patrimonio aziendale e che la vigilanza dell'attività lavorativa può essere legittimamente esercitata solo dal datore di lavoro stesso o da suoi collaboratori, non vieta peraltro l'impiego di soggetti terzi al rapporto di lavoro, come l'agenzia investigativa nel caso in specie, che possono operare al fine di constatare atti illeciti da parte del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione contrattuale. Aspetto, questo, rispettato nel caso in specie: i pedinamenti compiuti dall'agenzia investigativa non avevano l'obiettivo di provare l'adempimento o meno della prestazione, ma erano finalizzati all'accertamento dell'utilizzo improprio dei permessi ex articolo 33 della Legge n. 104/92, aspetto tra l'altro penalmente rilevante, e sono stati effettuati al di fuori dell'orario di lavoro mentre la prestazione era sospesa.

DURC INTERNO

L'INPS, con il Messaggio n. 2889 del 27 febbraio 2014, rende noto che è stato innovato il processo di gestione del DURC interno. In base al nuovo sistema, che sarà operativo **da aprile 2014**, la richiesta del DURC interno verrà effettuata direttamente dall'Istituto e non più dal datore di lavoro attraverso la denuncia contributiva relativa al mese in cui sono richiesti i benefici.

Con frequenza mensile, i sistemi informativi centrali controlleranno gli archivi elettronici dell'Istituto per rilevare eventuali situazioni di irregolarità incompatibili con i benefici richiesti. Nell'ipotesi in cui vengano rilevate le predette situazioni di irregolarità, si attiverà all'interno del Cassetto previdenziale una segnalazione di allarme temporaneo (semaforo giallo) e contemporaneamente verrà inviato al datore di lavoro **l'invito a regolarizzare la sua posizione entro 15 giorni**. Qualora il datore di lavoro provveda alla predetta regolarizzazione, all'interno del Cassetto previdenziale sarà attivata una segnalazione positiva (semaforo verde = DURC interno positivo); in caso contrario, sarà attivata una segnalazione negativa (semaforo rosso = DURC interno negativo) con la conseguenza che il datore di lavoro, per il mese in questione, non potrà godere dei benefici.

6 marzo 2014

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: negoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.