

VIDEONEWS LAVORO DEL 2 OTTOBRE 2015

E' facoltativo il riposo giornaliero per allattamento

Il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato un quesito al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in merito alla **disciplina dei riposi giornalieri per la lavoratrice madre - chiamati un tempo permessi per per allattamento** - durante il primo anno di vita del bambino (D.Lgs. 26/03/2001, n. 151) .

In particolare ha chiesto se, nelle ipotesi in cui la lavoratrice madre non intenda usufruire di tali riposi, spontaneamente e per proprie esigenze, al datore di lavoro si applichi la sanzione contemplata dall'art. 46 del d.lgs. 151/2001.

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e con interpello n. 23 del 24 settembre 2015 ha precisato che a differenza di quanto avviene nell'ipotesi di astensione obbligatoria per maternità, **la lavoratrice madre può scegliere se esercitare o meno il proprio diritto**, fruendo dei riposi; nell'ipotesi in cui decida di esercitarlo e il datore di lavoro non le consenta il godimento dei periodi di riposo troverà applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria stabilita dall'art. 46 citato. Diversamente, qualora la lavoratrice madre presenti una preventiva richiesta al datore di lavoro per il godimento dei permessi giornalieri e successivamente, in modo spontaneo e per proprie esigenze non usufruisca degli stessi per alcune giornate, **non sembra ravvisabile la violazione dell'art. 39** e di conseguenza non potrà trovare applicazione la misura sanzionatoria ad essa collegata.

Resta ferma la possibilità, da parte degli organi di vigilanza, di effettuare **eventuali verifiche in ordine alla spontaneità della rinuncia della lavoratrice** circa il godimento dei permessi in questione. Al riguardo appare pertanto opportuno che la suddetta rinuncia sia giustificata da ragioni che rispondano in modo inequivocabile ad un interesse della lavoratrice (ad es. frequenza di un corso di formazione, impossibilità di rientrare in casa in ragione di uno sciopero dei mezzi pubblici ecc.).

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Pensioni: per le donne opzione anche nel 2016

Con nota 145949 del 14 settembre in risposta ad un interpello, l'Inps ha chiarito che per l'opzione donna prevista dalla legge 243/2004, in via sperimentale è possibile fare richiesta anche nel 2016 ma solo per le lavoratrici che maturano il diritto alla pensione entro il 2014 cui vanno aggiunti 12-18 mesi di per la decorrenza del trattamento pensionistico

Sul tema le istruzioni erano già state emanate chiarendo che il termine del 31 dicembre 2015 andava inteso quale data di decorrenza del trattamento pensionistico e non della richiesta .

Quindi per le lavoratrici, con 35 anni di contributi entro quest'anno oltre ai **requisiti di 57 anni 3 mesi per le dipendenti** (58 anni 3 mesi per le autonome), **va aggiunta anche la finestra mobile di 12 mesi** (18 mesi per le autonome).

Pertanto, le lavoratrici che perfezionano i requisiti utili a comportare l'apertura della finestra della pensione di anzianità, in regime sperimentale, **entro il 31 dicembre 2015**, possono presentare domanda di pensione di anzianità,

In altri termini i requisiti anagrafici, contributivi e di finestra devono essere perfezionati in maniera tale che la prima decorrenza utile della pensione si collochi entro il 31 dicembre 2015, **ma la lavoratrice potrà decidere di lasciare il lavoro e di "optare" anche dopo tale data.**

Fonte: Il Sole 24 Ore

Autotrasportatori e Jobs Act

L'ANAV (Associazione nazionale autotrasporto viaggiatori) e l'ASSTRA (Associazione Trasporti) hanno presentato un quesito alla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in merito alla possibile applicazione alla categoria degli autoferrotranvieri della disciplina di cui al D. Lgs. 23/2015, c.d. Jobs Act, con particolare riferimento alle tutele accordate in caso di illegittimità del recesso datoriale.

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con **interpello n. 24 del 24 settembre 2015** ha affermato che, stante l'orientamento giurisprudenziale innanzi indicato e le esigenze di certezza del diritto e parità di trattamento cui è ispirato, le tutele accordate in caso di licenziamento illegittimo dei lavoratori autoferrotranvieri debbano seguire la disciplina di carattere generale contenuta nell'art. 18 della L. 300/1970 e nel D. Lgs. 23/2015 secondo il rispettivo ambito applicativo e di decorrenza.

Fonte: Ministero del lavoro

Licenziamento illegittimo per assenze

Nella Ordinanza n. 26212 del 19 Settembre 2015 il Tribunale di Milano si è espresso in materia di assenze per malattia e licenziamento per giustificato motivo. In particolare è stato dichiarato illegittimo il licenziamento di un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo (scarso rendimento) basato sulle numerose assenze del lavoratore (808 assenze su 1500 giorni di lavoro) brevi e reiterate, costanti nel tempo e spezzettate. In particolare. I giudici di Milano hanno affermato che le ripetute assenze per malattia non legittimano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, se il datore di lavoro non prova che l'attività lavorativa svolta dal lavoratore nei restanti giorni di presenza in azienda è completamente inutile per l'azienda a causa delle assenze.

Fonte: Ministero del Lavoro

Aspi artigiani: blocco dal 23 settembre 2015

Con il messaggio 6024/2015 l'inps comunica che l'indennità ASPI non potrà essere erogata oltre il 23 settembre 2015 per i lavoratori sospesi per crisi aziendale od occupazionale a causa delle modifiche alla disciplina apportate dal decreto legislativo 148/2015, entrato in vigore appunto il 24 .9.2015. Ciò si applica non solo alle richieste successive a tale data ma anche a quelle già presentate e riferite a un periodo successivo, mentre in base alla precedente legge 92/2012 (Riforma Fornero) la copertura era prevista per tutto il 2015.

Le organizzazioni sindacati e le associazioni di categoria sono al lavoro per trovare una soluzione. Pare che il Fondo bilaterale, che già si faceva carico del 20% della copertura finanziaria potrebbe potenziare il suo intervento arrivando a coprire il 40%

Fonte Il Sole 24 Ore

Privacy: per il Garante le conversazioni dei dipendenti vanno tutelate

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato, sul proprio sito internet, la Newsletter n. 406 del 28 settembre 2015, con la quale, tra le altre cose, tratta della materia delle conversazioni telefoniche in azienda. Nel documento il Garante della Privacy ha sottolineato che il datore di lavoro non può spiare le conversazioni Skype dei propri dipendenti. Il contenuto di comunicazioni di tipo elettronico o telematico scambiate dai dipendenti anche nell'ambito del rapporto di lavoro godono di garanzie di segretezza tutelate anche a livello costituzionale.

Fonte Il Sole 24 Ore