Milano, Giovedì 22 Giugno 2017
ore 16.00

Sede di Unicredit
Piazza Gae Aulenti
Torre B, 10° Piano – Aula Jodice

CONVEGNO

GIDP
ASSOCIAZIONE DIRETTORI RISORSE UMANE

TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE
Aggiornamento Investigativo Giuridico e Tecnologico

in collaborazione con

DEFENSIS

AGENDA

16.00 - Saluti di apertura a cura di
Dott. Paolo Citterio, Presidente Nazionale *G.I.D.P./H.R.D.A.*

16.15 - L.104 e Assenteismo: aggiornamento normativo
Avv. Daniele Colombo, *CLC* Studio Legale

16.35 - Caso Aziendale
Ing. Antonio Dragotto, Vice President HR Italy *StMicroelectronics*

16.55 – Il controllo del lavoratore con telecamere occulte
Avv. Alessandra Merenda, *Perroni e Associati* Studio Legale

17.15 - Perizie su strumenti aziendali: la corretta gestione
Avv. Vittorio Pomarici, *BonelliErede* Studio Legale
Avv. Tommaso Faelli, *BonelliErede* Studio Legale

17.45 - Caso Aziendale
Dott. Leonardo Bitetto, HR Manager *Johnson Controls*

18.00 - La parola alle parti sociali
Dott. Filippo Cozzi, Funzionario Area Sindacale, Unità Sanità, Gomma Plastica, Energia e Gas *Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza*
Dott. Iginio Maletti, Segretario Generale *FIM CISL* Piemonte Orientale

18.20 Sessione di domande e risposte

18.30 Conclusioni e aperitivo

CLC Studio Legale
Corso Italia, 43 – 20122 - MILANO
www.clclaw.it
segreteria@clclaw.it

Avv. Daniele Colombo

LEGGE 104 E AGGIORNAMENTO NORMATIVO

Studio Legale

A CHI SPETTA

I permessi retribuiti ai sensi dell'art. 33 della Legge 104/92 spettano:

- alle persone disabili in situazione di gravità;
- ai genitori, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità;
- al coniuge della persona disabile in situazione di gravità;
- ai parenti o affini entro il 2° grado della persona disabile in situazione di gravità.
- Il diritto può essere esteso ai **parenti e agli affini di terzo grado** soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (L. 183/2010).

Referente unico (D.lgs. n. 119/2011)

- I permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 ed il congedo straordinario di cui all'art. 42 del D.lgs. 151/2001 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità. **In altre parole, nell'ambito familiare, un solo parente può richiedere i permessi.**

Studio Legale

A CHI NON SPETTA

Sono **esclusi** dal diritto ai permessi i seguenti lavoratori:

- a domicilio;
- addetti ai servizi domestici e familiari;
- agricoli a tempo determinato occupati a giornata, né per se stessi né in qualità di genitori o familiari;
- autonomi;
- parasubordinati.

Studio Legale

QUANDO SPETTANO

I Permessi retribuiti spettano ai lavoratori dipendenti (anche se con rapporto di lavoro part-time) assicurati per le prestazioni economiche di maternità, quando la **persona** che li richiede o per la quale sono richiesti si trovi in **situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 104/92** riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata e non sia ricoverata a tempo pieno.

Studio Legale

COSA SPETTA

Permessi retribuiti

- I **lavoratori disabili in situazione di gravità** possono beneficiare alternativamente di:
  - **riposi orari giornalieri** di 1 ora o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro;
  - **3 giorni di permesso** mensile, frazionabili anche in ore.
- I **genitori**, anche adottivi o affidatari, **di figli disabili in situazione di gravità con età inferiore ai tre anni**, possono fruire alternativamente di:
  - **3 giorni** di permesso mensile (frazionabili in ore);
  - **prolungamento** del congedo parentale;
  - **riposi orari giornalieri** di 1 o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro.
- **I genitori,** anche adottivi o affidatari, **di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra tre e otto anni,** possono fruire alternativamente di:
  - **3 giorni** di permesso mensile (frazionabili in ore);
  - **prolungamento** del congedo parentale.
- **I genitori,** anche adottivi o affidatari, **di figli disabili in situazione di gravità,** nonché **il coniuge**, **i parenti/affini entro il 2° grado e i parenti/ affini entro il 3° grado** di persone in situazione di disabilità grave possono usufruire di
  - 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore).
  - I permessi saranno indennizzati sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta.

Studio Legale

GLI INVESTIGATORI

È giustificato l'investigatore quando vi siano sospetti su un comportamento del lavoratore che riguardi la violazione di propri obblighi e/o doveri.

Nel maggior parte dei casi si tratta di violazione del dovere di fedeltà e diligenza (da ultimo Cass. Corte di Cassazione n. 17113 del 16 agosto 2016)

Studio Legale

GLI INVESTIGATORI

Ai fini della legittimità dell'intervento e delle prove acquisite sarà necessario:

- Conferire un mandato per iscritto;
- Specificare l'oggetto del mandato anche con riferimento al dovere/obbligo che si assume violato (ad es. dovere di fedeltà)

Studio Legale

LA GIURISPRUDENZA

- **Licenziabile il lavoratore che abbia abusato dei permessi L. 104/1992 (utilizzo per scopi estranei dei permessi)** (Corte di Cassazione n. 5574 del 22 marzo 2016; ma anche Cass. n. 8784 del 30 aprile 2015 e Cass. n. 4984 del 4 marzo 2014)
- **Licenziabile il lavoratore in malattia ripreso da un agente investigativo a svolgere lavori sul tetto** (Corte di Cassazione n. 18507 del 21 settembre 2016)
- **La relazione investigativa dà prova dello svolgimento costante e non episodico di altra attività lavorativa** (Corte di Cassazione n. 586 del 15 gennaio 2016)

Studio Legale

LA GIURISPRUDENZA

Tuttavia:

Il lavoratore **non è tenuto** a stare tutta la giornata con il familiare invalido o portatore di handicap, potendosi dedicare **anche ad attività personali, e ricreative**. L'assistenza deve comunque esserci.

(Sentenza Corte di Cassazione 54712 del 1 dicembre 2016)

Studio Legale

LA FORMA E LA CONTESTAZIONE

Per raccogliere una prova di un effettivo comportamento in violazione non basta un episodio... che potrebbe essere indicativo di un caso isolato, serve avere almeno 3/4 evidenze di un comportamento scorretto.

La tempestività parte dal momento in cui l'azienda ha piena conoscenza del comportamento «abusivo»

Studio Legale

GRAZIE PER LA CORTESE ATTENZIONE

Avv. Daniele Colombo

CLC Studio Legale
Corso Italia, 43 – 20122 – MILANO
www.clclaw.it
segreteria@clclaw.it