



**FUNZIONI LOCALI  
E POLIZIE LOCALI**

**Collegio di Presidenza Nazionale**

email: [cse.flpl@cse.cc](mailto:cse.flpl@cse.cc) - PEC: [cse.flpl@csepec.it](mailto:cse.flpl@csepec.it)

sito internet: [www.cse.cc](http://www.cse.cc) - tel. 06/42010899 - 06/42000358

sede: via Aniene, 14 – 00198 Roma

## Notizie Utili 25

### Controllo indiscriminato dei lavoratori, la sanzione “salata” del Garante

Il Garante della protezione dei dati personali, con [Provvedimento n. 190 del 13 maggio 2021](#), ha multato il Comune di Bolzano, per un controllo indiscriminato dei lavoratori relativamente alla navigazione in internet, con una sanzione di 84 mila euro.

La vicenda riguarda un reclamo presentato da una dipendente del Comune che, nel corso di un procedimento disciplinare, aveva scoperto di essere stata sottoposta ad un controllo indiscriminato e costante. In un primo tempo l'Amministrazione le aveva contestato la consultazione dei social media come Facebook e Youtube durante l'orario di lavoro e poi aveva archiviato il procedimento per l'inattendibilità dei dati di navigazione raccolti.

Sul punto la lavoratrice contestava la mancanza di una informativa specifica sul controllo da parte del datore di lavoro, nonché la violazione dei principi di liceità, correttezza e trasparenza e minimizzazione nel trattamento dei dati personali dei dipendenti del Comune, atteso che il sistema di registrazione degli accessi ad internet impiegato dall'Ente consentiva di effettuare un controllo indiscriminato della cronologia e della tempistica di navigazione in ciascun sito internet visitato.

In particolare, come si legge nel comunicato del Garante, “dagli accertamenti (del Garante) è emerso che il Comune impiegava, da circa dieci anni, un sistema di controllo e filtraggio della navigazione internet dei dipendenti, con la conservazione dei dati per un mese e la creazione di apposita reportistica, per finalità di sicurezza della rete. Sebbene il datore di lavoro avesse stipulato un accordo con le organizzazioni sindacali, come richiesto dalla disciplina di settore, il Garante ha evidenziato che tale trattamento di dati deve comunque rispettare anche i principi di protezione dei dati previsti dal Gdpr. Il sistema, implementato dal Comune, senza aver adeguatamente informato i dipendenti, consentiva invece operazioni di trattamento non necessarie e sproporzionate rispetto alla finalità di protezione e sicurezza della rete interna, effettuando una raccolta preventiva e generalizzata di dati relativi alle connessioni ai siti web visitati dai singoli dipendenti. Il sistema raccoglieva inoltre anche informazioni estranee all'attività professionale e comunque riconducibili alla vita privata dell'interessato.

Nel provvedimento l'Autorità ha rimarcato che l'esigenza di ridurre il rischio di usi impropri della navigazione in Internet non può portare al completo annullamento di ogni aspettativa di riservatezza dell'interessato sul luogo di lavoro, anche nei casi in cui il dipendente utilizzi i servizi di rete messi a disposizione del datore di lavoro.

Nell'ambito dell'istruttoria, sono state inoltre riscontrate violazioni anche in merito al trattamento dei dati relativi alle richieste di accertamento medico straordinario da parte dei dipendenti, effettuate attraverso un apposito modulo, Il modulo, messo a disposizione dall'amministrazione, prevedeva la presa visione obbligatoria da parte del dirigente dell'unità organizzativa, circostanza che comportava un trattamento di dati sulla salute illecito.

Il Garante, tenendo conto della piena collaborazione dell'amministrazione, ha disposto una sanzione di 84.000 euro per l'illecito trattamento dei dati del personale. Il Comune dovrà anche adottare misure tecniche e organizzative per anonimizzare il dato relativo alla postazione di lavoro dei dipendenti, cancellare i dati personali presenti nei log di navigazione web registrati, nonché aggiornare le procedure interne individuate e inserite nell'accordo sindacale”.

### Ministero del Lavoro. Smartworking: proroga della procedura semplificata fino al 31 dicembre 2021

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 17 giugno 2021, n. 87 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle





attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19".

A seguito della conversione in Legge del c.d. Decreto Riaperture (D.L. 22 aprile 2021, n. 52), è abrogato il D.L. 30 aprile 2021, n. 56 intervenuto sulla disciplina dello smartworking nella P.A., con assorbimento delle relative disposizioni nel testo del Decreto Riaperture convertito in Legge.

Nel settore privato, si prevede un'ulteriore proroga al 31 dicembre 2021 del termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smartworking di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77 (art. 11).

Nel pubblico impiego, confermate invece le previsioni che già erano state introdotte dal D.L. 30 aprile 2021, n. 56 in modifica dell'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77) e dell'art. 14, comma 1, L. 7 agosto 2015, n. 124 e quindi:

- le Amministrazioni Pubbliche (art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi (ove previsti), fino al 31 dicembre 2021, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza, applicando lo smartworking con le misure semplificate di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 87, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (convertito con modificazioni in L. 24 aprile 2020, n. 27) – pertanto prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della L. 22 maggio 2017, n. 81 - e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente (art. 11 bis);

- in tema di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche (art. 14, comma 1, L. 7 agosto 2015, n. 124), le Pubbliche Amministrazioni adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Inoltre, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le Amministrazioni Pubbliche redigono il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che ne individua le modalità attuative prevedendo, per le attività che possono essere svolte in smartworking, che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, definendo le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

Confermata anche la proroga delle modalità semplificate per lo svolgimento degli esami di abilitazione dei consulenti del lavoro, degli esperti di radioprotezione e dei medici autorizzati (art. 11 septies).

Da ultimo, dal 1° luglio 2021, nelle c.d. zone gialle, i corsi di formazione pubblici e privati potranno svolgersi anche in presenza, nel rispetto dei protocolli e delle linee guida adottati in funzione del contenimento epidemiologico (art. 3 bis).

### **Legittima la sanzione per il lavoratore in caso di mancato utilizzo della mascherina**

Il datore di lavoro, quale garante dell'obbligo di tutela della salute dei lavoratori, è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie ed opportune per prevenire eventi dannosi. ([Tribunale di Venezia, sentenza 4 giugno 2021](#)) È quanto stabilito dal Tribunale di Venezia con sentenza del 4 giugno 2021. Una s.p.a. agiva in giudizio chiedendo che venisse accertata la legittimità della sanzione disciplinare inflitta ad un lavoratore per non aver...

### **SPESE DI ISTRUZIONE UNIVERSITARIA**

L'articolo 15 del Tuir (comma 1, lett. e) riconosce la detrazione Irpef del 19% delle spese sostenute per la frequenza di corsi di laurea presso università statali e non statali, di perfezionamento e/o di specializzazione universitaria, tenuti presso università o istituti universitari pubblici o privati, italiani o stranieri. Tale detrazione va calcolata sull'intera spesa sostenuta se l'università è statale, o sull'importo massimo annualmente stabilito per ciascuna facoltà con decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della



Ricerca se si è iscritti a un'università non statale. Per l'anno 2020 l'importo massimo detraibile della spesa relativa alle tasse e ai contributi di iscrizione per la frequenza dei corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico delle università non statali è stato individuato con il [decreto](#) del Miur del 30 dicembre 2020. Le spese sostenute nel periodo d'imposta possono riferirsi anche a più anni o a iscrizione fuori corso, ma non possono comunque essere superiori al limite previsto dal citato decreto.

#### **PRIMA CASA: RIPARTONO I PIGNORAMENTI**

Con la [sentenza](#) n. 128/2021 la Corte Costituzionale dichiara illegittima la norma che ha disposto la [proroga](#) della sospensione delle esecuzioni aventi ad oggetto l'abitazione principale del debitore durante l'emergenza pandemica dal primo gennaio fino al 30 giugno 2021. Nel caso di specie, non si può trascurare che la sospensione delle procedure esecutive ha raggiunto la durata complessiva di 14 mesi. La norma censurata ha pertanto finito per assicurare senza dubbio "un plus di protezione al debitore esecutato, quando oggetto della procedura è la sua abitazione principale." La pandemia ha avuto un'evoluzione, tanto che i provvedimenti succedutisi nel tempo hanno tenuto conto dei miglioramenti della situazione, comprese le procedure giudiziarie. "La prevista sospensione delle procedure esecutive aventi ad oggetto l'abitazione principale è invece rimasta invariata nei suoi presupposti fino alla seconda proroga, oggetto delle censure in esame." Situazione che ha comportato il protrarsi del sacrificio da parte dei creditori che stavano agendo esecutivamente. In questo modo "il bilanciamento sotteso alla temporanea sospensione delle procedure esecutive aventi ad oggetto l'abitazione principale è divenuto, nel tempo, irragionevole e sproporzionato, inficiando la tenuta costituzionale della seconda proroga."

#### **DECRETO SOSTEGNI BIS: AIUTI PER GIOVANI CHE COMPRANO LA PRIMA CASA**

Con il Decreto "Sostegni bis" (Decreto Legge n. 73 del 25 maggio 2021), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 25 maggio 2021, sono state introdotte una serie di nuove misure di sostegno ai giovani ed alle imprese operanti in alcuni ambiti specifici. All'articolo 64 del Decreto "Sostegni bis" è previsto che possono beneficiare di alcune agevolazioni fiscali connesse all'acquisto della prima casa coloro che non hanno compiuto ancora 36 anni, nell'anno del rogito dell'atto di acquisto dell'immobile, purché abbiano un valore dell'Isee non superiore a 40.000 Euro annui. Le agevolazioni consistono nell'esenzione dall'imposta di registro e dalle imposte ipotecarie e catastale in caso di atti traslativi a titolo oneroso della proprietà delle "prime case" di abitazione e di atti traslativi o costitutivi della nuda proprietà, dell'usufrutto, dell'uso e dell'abitazione relativi alle stesse "prime case". Inoltre, se questi atti sono soggetti ad Iva, l'acquirente "giovane" potrà usufruire di un credito d'imposta nella misura pari all'importo dell'Iva versata in relazione all'acquisto immobiliare

#### **Il Coordinamento Nazionale**