

Circolare 28 aprile 2023

News

Prestazioni economiche di malattia, di maternità e tubercolosi, aggiornamento 2023	pag. 2
Servizi sostitutivi di mensa aziendale, trattamento fiscale	pag. 3
Lavoratori domestici: arriva l'app INPS Mobile per comunicare l'assunzione	pag. 5

Articoli del mese

Decreto PNRR 3: le novità per i datori di lavoro	pag. 6
Contratto di espansione: come fruire degli incentivi alle assunzioni	pag. 8
Tirocini formativi: la riforma della Legge di Bilancio 2022 è incostituzionale	pag. 9
Flussi regolarizzativi per i benefit 2022	pag. 11
Clausole penali nelle promesse di assunzione, anche con il patto di prova	pag. 13
È antisindacale non fornire ai sindacati l'informativa sui sistemi automatizzati	pag. 15
Controlli a distanza: chiarite le regole per l'autorizzazione	pag. 17



News

Prestazioni economiche di malattia, di maternità e tubercolosi, aggiornamento 2023

[Circ. INPS 21 aprile 2023 n. 43](#)

L'INPS ha fornito indicazioni in merito alle prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi: salari medi e convenzionali e altre retribuzioni o importi dell'anno 2023.

Sulla base della variazione percentuale, comunicata dall'ISTAT, dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati per l'anno 2022, con la [Circ. INPS 2 febbraio 2023 n. 11](#) è stata comunicata la misura per l'anno 2023 del limite minimo di retribuzione giornaliera e degli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Con la [Circ. INPS 21 aprile 2023 n. 43](#) vengono, conseguentemente, indicati gli importi da prendere a riferimento per il **calcolo** delle **prestazioni economiche** di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi.

Lavoratori soci di società e di enti cooperativi, anche di fatto, di cui al DPR 602/70, [art. 4](#) (malattia, maternità/paternità e tubercolosi)

Per i lavoratori soci di società e di enti cooperativi anche di fatto ([DPR 602/70](#)), i trattamenti economici previdenziali in oggetto, spettanti per eventi da indennizzare sulla scorta di periodi di paga cadenti nell'anno 2023, sono da liquidare sulla base della **retribuzione del mese precedente**, comunque non inferiore al minimale giornaliero di legge che è pari per il 2023 a 53,95 euro.

Lavoratori agricoli a tempo determinato (malattia, maternità/paternità e tubercolosi)

La retribuzione di base per la liquidazione delle prestazioni non può essere inferiore al minimale di legge che, per il 2023, è pari a 48,00 euro.

Compartecipanti familiari e piccoli coloni (malattia, maternità/paternità e tubercolosi)

Con la [circolare n. 85/2022](#) e il relativo allegato sono state comunicate le retribuzioni medie giornaliere per determinare le prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi (a eccezione delle ipotesi in cui le prestazioni debbano essere erogate in misura fissa sulla base degli importi di cui alla circolare n. 9/2023) per i piccoli coloni e compartecipanti familiari relativamente all'anno 2022. Tali retribuzioni sono state

determinate con il decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 17 giugno 2022.

I salari definitivi per l'anno 2023 saranno comunicati non appena disponibili; nel frattempo vengono utilizzati, come di consueto, in via temporanea e salvo conguaglio, i salari relativi all'anno 2022.

Il reddito applicabile, per l'anno 2023, ai fini dell'erogazione delle prestazioni di maternità/paternità, sarà comunicato non appena disponibile; nel frattempo è utilizzato, in via temporanea e salvo conguaglio, il reddito valido per l'anno 2022 pari a 60,26 euro.

Lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale (malattia, maternità/paternità e tubercolosi).

Con il decreto del 28 febbraio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 66 del 18 marzo 2023, emanato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, sono state determinate le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2023, a favore dei lavoratori in argomento.

Lavoratori italiani e stranieri addetti ai servizi domestici e familiari (maternità/paternità)

Ai fini del calcolo dell'indennità per congedo di maternità/paternità, il cui inizio si collochi nell'anno 2023, devono essere utilizzate le seguenti retribuzioni convenzionali orarie:

- 7,90 euro per le retribuzioni orarie effettive fino a 8,92 euro;
- 8,92 euro per le retribuzioni orarie effettive superiori a 8,92 euro e fino a 10,86 euro;
- 10,86 euro per le retribuzioni orarie effettive superiori a 10,86 euro;
- 5,75 euro per i rapporti di lavoro con orario superiore a 24 ore settimanali.

Lavoratori autonomi: artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne (maternità/paternità)

L'indennità di maternità/paternità, nonché l'indennità per congedo parentale delle sole lavoratrici autonome e quella per l'interruzione della gravidanza, devono essere calcolate utilizzando gli importi di seguito indicati.

- Coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali: 48,00 euro, corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2023 per la qualifica di operaio dell'agricoltura, con riferimento alle nascite/ingressi in famiglia avvenuti nel 2023 anche quando il periodo indennizzabile abbia avuto inizio nel 2022 ([art. 68, c. 1, D.Lgs. 151/2001](#)).

- Artigiani: 53,95 euro, corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2023 per la qualifica di impiegato dell'artigianato, con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2023.
- Commercianti: 53,95 euro, corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2023 per la qualifica di impiegato del commercio, con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2023.
- Pescatori: 29,98 euro, corrispondenti alla misura giornaliera del salario convenzionale fissata per l'anno 2023 per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associate in cooperativa di cui alla [L. 250/58](#), con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2023.

Servizi sostitutivi di mensa aziendale, trattamento fiscale

[Risp. AE 21 aprile 2023 n. 301](#)

Il Fisco, rispondendo all'interpello di un contribuente, conferma i principi già espressi con la Ris. AE 17 maggio 2005 63/E e apre alla fatturazione differita.

In sede di risposta a interpello, l'Agenzia delle Entrate è ritornata a pronunciarsi sul trattamento fiscale dei **servizi sostitutivi di mensa aziendale**.

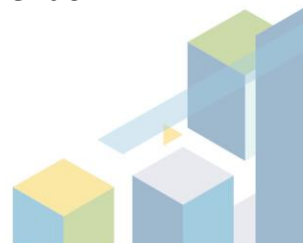
Nel caso di specie i dipendenti dell'istante, una s.r.l., possono pranzare in ristoranti ed esercizi commerciali convenzionati, pagando il pasto con una **card elettronica** dotata di badge o tramite un'**App**.

Al riguardo, l'ordinamento tributario, all'[art. 51, c. 2, lett. c\), TUIR](#), prende in considerazione distinte ipotesi, e precisamente:

- a) gestione diretta di una **mensa** da parte del datore di lavoro;
- b) prestazione di **servizi sostitutivi** di mense aziendali (Ticket restaurant);
- c) corresponsione di una somma a titolo di **indennità sostitutiva** di mensa.

I contratti esibiti dall'istante replicano grossomodo i requisiti tipici della mensa diffusa ma l'oggetto degli stessi è "servizio sostitutivo di mensa aziendale". Nel caso di specie risultano, dunque, rilevanti le lettere a) e b) che, come sottolineato dal Fisco, individuano fattispecie tra loro diverse a ciascuna delle quali corrisponde un differente trattamento tributario.

Come già chiarito dalla [Ris. AE 17 maggio 2005 n. 63/E](#), le **card** "...non sono assimilabili ai ticket restaurant, ma piuttosto ad un sistema di mensa aziendale, che può essere definita "diffusa" in quanto il dipendente può rivolgersi ai diversi esercizi pubblici che avendo



sottoscritto la convenzione sono abilitati a gestire la card elettronica...". Per **mense aziendali** s'intendono anche gli esercizi pubblici, limitatamente alle prestazioni di somministrazione di alimenti e bevande realizzate sulla base di specifiche convenzioni con i datori di lavoro. La **mensa diffusa** non rientra nell'ambito della citata lettera b), cioè tra le "prestazione di servizi sostitutivi di mense aziendali (Ticket restaurant)", bensì tra quelle della lettera a).

Pertanto, nel caso di specie, la società istante dovrà decidere il tipo di servizio che intende offrire ai propri dipendenti e modificare conseguentemente i relativi contratti oppure stipularne di nuovi con altri soggetti.

Ciò premesso, per quanto riguarda l'**aliquota IVA** applicabile e le relative modalità di detrazione, se la società dovesse offrire ai collaboratori un servizio qualificabile come mensa diffusa oppure sostitutivo di mensa aziendale (Ticket restaurant):

- sarebbe soggetto all'aliquota IVA nella misura del 4% in sede di fatturazione della prestazione da parte del ristoratore al datore di lavoro (istante);
- l'IVA così addebitata sarebbe detraibile in capo al datore di lavoro ([art. 19 bis 1, c. 1, lett. f\) DPR 633/72](#)).

Con riferimento alle modalità di certificazione dei corrispettivi da parte dei ristoratori, è ammissibile il ricorso alla c.d. **fattura differita** di cui all'[art. 21, c. 4, lett. a\), DPR 633/72](#). L'ammontare dei corrispettivi per le prestazioni di servizio rese, memorizzato e documentato con il cd "documento commerciale" con la dicitura "**non riscosso**", va tenuto distintodall'ammontare complessivo dei corrispettivi giornalieri, poiché i medesimi concorrono alle liquidazioni periodiche attraverso le corrispondenti fatture differite.

Ai fini dell'**IRES**, i costi sostenuti dall'istante in relazione al servizio in questione saranno interamente deducibili a condizione che il descritto servizio, reso mediante l'applicazione App, sia assimilabile ai servizi sostitutivi di mensa aziendale e fermo restando il rispetto dei principi generali di inerenza e di previa imputazione dei componenti negativi. In tale ipotesi i suddetti costi rappresentano un onere per l'acquisizione di un servizio complesso non riducibile alla semplice somministrazione di alimenti e bevande e, di conseguenza, non subiscono le limitazioni di deducibilità di cui all'[art. 109, c. 5, TUIR](#).

Anche ai fini dell'**IRAP**, sempre al ricorrere dei medesi presupposti, i costi sostenuti per il servizio in parola relativi ai lavoratori dipendenti saranno interamente deducibili. Analogamente, saranno **interamente deducibili** ai fini IRES e IRAP i costi relativi alla gestione (anche in appalto) di una mensa aziendale a favore dei dipendenti (anche nell'ipotesi in cui sia stipulata una convenzione con un esercizio pubblico).

Per quanto riguarda, infine, il trattamento ai fini **IRPEF** in capo al dipendente, se la società intende offrire ai propri dipendenti un servizio di mensa diffusa, modificando in tal senso i relativi contratti con l'eliminazione del riferimento al "servizio sostitutivo di mensa aziendale" o stipulando nuovi contratti con altri soggetti, l'importo del pasto non concorrerà a formare il **reddito** in capo al **lavoratore dipendente**.

Lavoratori domestici: arriva l'app INPS Mobile per comunicare l'assunzione

Com. Stampa INPS 14 aprile 2023

Con il Comunicato Stampa diffuso sul proprio sito in data 14 aprile 2023, l'INPS informa della possibilità da parte dei datori di lavoro di comunicare l'assunzione di colf e badanti direttamente dal proprio smartphone.

Grazie alla **nuova funzionalità dell'APP INPS**, resa nota con Comunicato Stampa diffuso in data 14 aprile 2023 sul sito dell'Istituto, i datori di lavoro possono comunicare l'assunzione di colf e badanti direttamente dal proprio smartphone.

Questo servizio di formalizzazione dell'assunzione, reso disponibile anche sull'**App INPS MOBILE**, si aggiunge agli altri che l'Istituto ha già messo a disposizione per i datori di lavoro domestico quali il pagamento dei contributi di lavoro domestico e le relative notifiche.

Entro quando deve essere comunicata l'assunzione?

L'INPS ricorda che l'informazione dell'assunzione deve pervenire **entro le 24 ore** del giorno precedente a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

Qualunque sia la durata del lavoro, la comunicazione all'INPS è **obbligatoria anche per il periodo di prova** e se:

- il lavoro è saltuario o discontinuo;
- il lavoratore è già assicurato presso un altro datore di lavoro;
- il lavoratore è già assicurato per un'altra attività;
- il lavoratore è di nazionalità straniera;
- il lavoratore è titolare di pensione.

Si precisa che l'**annullamento** di una comunicazione di assunzione è consentito **entro 5 giorni** dalla data indicata quale inizio del rapporto di lavoro. Superato questo termine, sarà possibile comunicare solo la cessazione.



In base alle norme vigenti, la procedura informatica non accetta comunicazioni di **rapporto di lavoro tra coniugi**, salvo il caso di invalidità riconosciuta con indennità di accompagnamento al coniuge datore di lavoro.

In caso di **rapporto di lavoro tra parenti e affini** entro il 3° grado, la comunicazione andrà nello stato “sospeso” e verrà definita dalla sede INPS competente solo dopo aver effettuato i controlli previsti a convalida di quanto dichiarato dal datore di lavoro sotto la propria responsabilità.

Come effettuare la comunicazione?

La comunicazione può essere effettuata, oltre che con l'App INPS MOBILE, **anche attraverso:**

- 1) il portale www.inps.it;
- 2) il contact center multicanale dell'Istituto;
- 3) gli intermediari abilitati.

La co-progettazione del servizio

Da sottolineare come lo sviluppo del servizio sia stato realizzato - in un'ottica di co-progettazione – anche grazie alla **collaborazione degli utenti**, che hanno fornito un dettagliato feedback e il loro punto di vista sulle varie funzionalità della nuova app prima del rilascio.

Articoli del mese

Decreto PNRR 3: le novità per i datori di lavoro

[art. 26 DL 13/2023 conv. L. 41/2023](#)

I datori di lavoro che assumono dottori di ricerca e ricercatori universitari possono godere dell'esonero contributivo previsto dal Decreto PNRR 3 dal 2024. Il Decreto semplifica inoltre l'accesso alla composizione negoziata della crisi per i datori di lavoro.

Le assunzioni a tempo indeterminato di dottori di ricerca o ricercatori universitari possono godere dell'agevolazione, nella forma di esonero dal versamento dei **contributi previdenziali**, introdotto dall'[art. 26 DL 13/2023](#) (c.d. **Decreto PNRR 3**), conv. [L. 41/2023](#). L'inventivo vuole favorire il raggiungimento degli obiettivi previsti dall'investimento 3.3, Missione 4, Componente 2, del PNRR, riferendosi alle imprese che partecipano al finanziamento delle borse di dottorato innovativo previste dal medesimo investimento.



L'esonero dal versamento riguarda i contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.750 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, per ciascuna assunzione a tempo indeterminato di unità di personale in possesso del titolo di dottore di ricerca o che è o è stato titolare di contratto di ricerca o di ricercatore.

Condizioni e misura dell'esonero

L'agevolazione per le nuove assunzioni a tempo indeterminato rientra tra gli obiettivi previsti dal richiamato investimento del PNRR, avente l'obiettivo di rafforzare il sistema educativo, le competenze digitali tecnico-scientifiche, la ricerca e il trasferimento tecnologico nelle imprese, nel periodo di attuazione del Piano.

I lavoratori per cui è possibile ottenere l'agevolazione devono:

- essere in possesso del titolo di dottore di ricerca; oppure
- essere o essere stati titolari di contratti ricerca presso università o enti di ricerca, ai sensi dell'[art. 22 L. 240/2010](#);
- essere o essere stati ricercatori a tempo determinato presso università, ai sensi dell'[art. 24 L. 240/2010](#).

L'esonero contributivo è riconosciuto su base mensile per un massimo di 24 mesi a far data dal 1° gennaio 2024 e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, entro il limite massimo di € 7.500 per ciascun lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato (3.500 euro su base annua).

L'esonero previdenziale viene concesso facendo salva l'aliquota di **computo delle prestazioni pensionistiche**, pertanto, il lavoratore non subisce impatti negativi dovuti al minor versamento di contributi previdenziali.

Altre limitazioni

L'esonero dal versamento dei contributi, viene riconosciuto ai datori di lavoro che ne fanno richiesta, nel limite massimo di 2 posizioni attivate a tempo indeterminato per ciascuna borsa di dottorato finanziata. In altri termini il finanziamento di una borsa di dottorato innovativo, disciplinata dalla Missione 4 componente 2 del PNRR, consente di assumere 2 lavoratori a tempo indeterminato per i quali è possibile fruire, previa presentazione di apposita domanda e nei limiti delle risorse disponibili, dell'esonero previdenziale.



L'agevolazione si inserisce tra le misure ascrivibili tra gli aiuti di Stato, pertanto, il datore di lavoro dovrà rispettare i limiti stabiliti dai [Reg. UE 1407/2013](#) e [Reg. UE 1408/2013](#) della Commissione, relativi all'applicazione degli [artt. 107](#) e [108 TFUE](#) in tema di **aiuti de minimis**. L'accesso al beneficio potrà essere riconosciuto nel limite massimo di spesa di 150 milioni di euro per il periodo 2024-2026.

Procedura per l'ottenimento degli incentivi

La modalità operativa con cui i datori di lavoro potranno beneficiare dell'agevolazione dovrà essere definita con decreto del Ministro dell'università di concerto con il Ministro dell'economia. Il richiamato decreto, atteso entro 90 giorni dall'entrata in vigore del DL 13/2023 ossia entro il 25 maggio 2023, dovrà disciplinare gli aspetti procedurali relativi alla modalità di fruizione del beneficio contributivo.

La fruizione del beneficio potrà avere inizio dal 2024, nel frattempo si attendono le indicazioni di prassi per accedere alla agevolazione, nonché la relativa codifica da utilizzare nei rapporti con l'INPS.

Agevolazione per gli assunti nel 2023 da chiarire

Il testo normativo non sembra limitare l'agevolazione alle persone assunte in coincidenza con l'inizio della fruizione del beneficio, consentita a partire dal 2024. Risulta quindi di interesse capire se potranno accedere al beneficio i datori di lavoro che assumono persone con i requisiti richiesti dalla norma già nel 2023, ferma restando la fruizione del beneficio dal 2024. Nell'ipotesi venisse confermata l'interpretazione per cui l'accesso al beneficio è possibile **solo per gli assunti dal 2024**, molti datori di lavoro sarebbero incentivati a rimandare le assunzioni dei lavoratori. Ciò equivale a dire che la misura con la finalità di incentivare le assunzioni finisce per disincentivarle nel 2023, in quanto i datori di lavoro avranno interesse a posticipare l'inserimento in organico al 2024 per fruire dell'agevolazione.

La richiamata contraddizione porterebbe a ritenere, quindi, più aderente al testo normativo nonché alla ratio legis, l'interpretazione per cui l'incentivo trovi applicazione anche per le assunzioni effettuate a partire dall'entrata in vigore dell'[art. 26 DL 13/2023](#), ossia dal 25 febbraio 2023, pur rimandando la fruizione del beneficio al 2024 come prevede la norma. La normativa secondaria e la prassi avranno il compito di chiarire questo aspetto.

Agevolato l'accesso alla composizione negoziata

L'accesso alla composizione negoziata della crisi, strumento negoziale che consente ai datori di lavoro in situazioni di squilibrio economico finanziario e patrimoniale di risanare l'impresa, viene reso più agevole dall'[art. 28 Decreto PNRR 3](#), in commento. In particolare, la richiamata disposizione consente al datore di lavoro di accedere alla composizione negoziata, in attesa

di ottenere il **Certificato unico** dei debiti contributivi e assicurativi, presentando una dichiarazione resa ai sensi dell'[art. 46 DPR 445/2000](#) con la quale attesta di avere richiesto, almeno 10 giorni prima della presentazione dell'istanza, la certificazione. Si noti che il certificato unico dei debiti contributivi viene rilasciato, entro 45 giorni, attraverso la procedura "VE.R.A." illustrata dall'INPS con il [Mess. 28 dicembre 2021 n. 4696](#). In maniera simile è prevista una specifica procedura telematica per il rilascio del **Certificato unico dei debiti assicurativi**, come illustra l'Istruzione operativa INAIL 12 novembre 2021.

Contratto di espansione: come fruire degli incentivi alle assunzioni

[Mess. INPS 18 aprile 2023 n. 1450](#)

L'INPS, con il Mess. 18 aprile 2023 n. 1450, fornisce i chiarimenti per l'accesso agli incentivi previsti in caso di nuove assunzioni effettuate in conformità alle previsioni del contratto di espansione. In particolare, l'Istituto si sofferma su due principi generali previsti dalla legislazione vigente in materia.

Finalità del contratto di espansione

Il contratto di espansione rappresenta uno strumento mediante il quale le imprese possono prevedere l'uscita anticipata dei **dipendenti prossimi alla pensione** per incentivare il **ricambio generazionale** attraverso l'assunzione di nuove professionalità e la riqualificazione delle competenze del personale.

Tale misura, introdotta dall'[art. 41 D.Lgs. 148/2015](#), in via sperimentale per gli anni 2019-2020, è stata successivamente estesa al 2021 dalla Legge di Bilancio 2021 e dal Decreto Sostegni bis. L'[art. 1, c. 215, L. 234/2021](#) (Legge di Bilancio 2022), ha modificato l'[art. 41, c. 1](#), disponendone l'applicazione anche per gli anni 2022 e 2023. I recenti interventi hanno inoltre ampliato il campo di applicazione includendo anche le imprese con almeno 50 dipendenti.

La procedura, in sintesi, poggia su un accordo in sede governativa con le rappresentanze sindacali, che comprende l'intervento di **integrazione salariale straordinario**, l'**esodo anticipato** fino a cinque anni dei lavoratori, con un **piano di formazione** e di riqualificazione del personale e un piano di assunzioni per agevolare il ricambio generazionale.

I chiarimenti per la fruizione degli incentivi all'assunzione

In caso di nuove assunzioni effettuate in conformità a quanto previsto nel contratto di espansione, l'azienda può beneficiare di particolari **incentivi all'occupazione**. Come ricorda l'INPS, la spettanza degli incentivi è subordinata al rispetto dei principi generali previsti dall'[art. 31 D.Lgs. 150/2015](#), in particolare gli incentivi non spettano se l'assunzione

costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva ([art. 31, c. 1, lett. a](#)). Ebbene, a tale proposito, con il recente messaggio, l'Istituto specifica che il contratto di espansione sottoscritto in sede ministeriale contiene l'impegno del datore di lavoro ad assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato (o di apprendistato professionalizzante) e non integra la fattispecie di “**obbligo preesistente**”.

La precisazione pone quindi l'accento sulla specialità dello strumento in esame, considerato che con l'accordo sottoscritto, le **parti si impegnano** liberamente e genericamente ad assumere lavoratori con profili professionali compatibili con i **piani di reindustrializzazione** o riorganizzazione, pertanto tale impegno non può essere assimilato a un obbligo di assunzione ex lege (come ad esempio nel caso delle quote riservate a categorie protette di lavoratori ovvero per i passaggi di lavoratori da un'azienda all'altra per cambio di appalto). Per meglio precisare, l'Istituto sottolinea che in relazione al contratto di espansione, l'obbligo di assumere costituisce una clausola del programma contrattuale e non un obbligo di legge.

Con un secondo chiarimento, l'INPS ricorda che tra le cause ostative alla fruizione di benefici per le assunzioni, contenute nel citato [art. 31, c. 1, lett. c](#)), prevede che gli incentivi **non spettano** se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive.

Anche in relazione a tale principio, l'Istituto ha chiarito che nell'ambito del processo strutturale di reindustrializzazione e riorganizzazione che caratterizza il contratto di espansione, le nuove assunzioni costituiscono un elemento essenziale e non un obbligo preesistente. Ne consegue che è possibile accedere alle misure agevolative anche se presso il datore di lavoro siano in atto riduzioni dell'orario di lavoro ai sensi dell'[art. 41, c. 7, D.Lgs. 148/2015](#), non ravvisandosi, in relazione a tale profilo, un effettivo contrasto con la ratio sottesa alla previsione di cui al citato [art. 31, c. 1, lettera c](#)). In tali fattispecie il datore di lavoro opera nelle logiche di riqualificazione e formazione dei lavoratori. Il contratto di espansione è infatti uno strumento finalizzato al **perseguimento del progresso** e dello **sviluppo tecnologico** del datore di lavoro interessato, sia per il tramite del ricambio generazionale, sia per effetto dell'aggiornamento delle professionalità del personale in organico.



Tirocini formativi: la riforma della Legge di Bilancio 2022 è incostituzionale

[C.Cost. 14 aprile 2023 n. 70](#)

La Corte costituzionale è tornata a pronunciarsi in tema di tirocini, dichiarando incostituzionali previsioni della Legge di Bilancio 2022 sull'attivazione dei tirocini extracurricolari solo per soggetti con difficoltà di inclusione sociale; anche questa volta l'incostituzionalità risiede nella violazione delle competenze legislative regionali.

La Legge di Bilancio per il 2022 e la riforma dei tirocini

La materia dei tirocini, come è noto, è stata di recente interessata da un importante intervento di riforma che ha riguardato in particolare i tirocini extracurricolari.

La [L. 234/2021](#) (Legge di Bilancio 2022), nel dichiarato tentativo di prevenire forme di **utilizzo patologico** e peggio ancora abusivo di questo importante istituto (che dovrebbe costituire una porta di ingresso al mercato del lavoro), ha cercato di ridisegnarne i confini, forse in modo anche eccessivo, al punto che – da più parti – si è sostenuto che la riforma avrebbe molto presto portato alla scomparsa dei tirocini.

Ovviamente, considerato l'intreccio di competenza legislative in materia derivante dall'[art. 117 Cost.](#), la Legge di Bilancio non ha potuto dar luogo ad una integrale riscrittura della normativa, ma ne ha demandato l'attuazione ad un accordo tra Stato e regioni (da definirsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano), che tuttavia avrebbe dovuto tenere conto di alcuni criteri direttivi per nulla banali.

Tra i criteri più rilevanti, ricordiamo:

- a) quello che avrebbe dovuto portare alla “revisione della disciplina secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di **inclusione sociale**”;
- b) quello volto a favorire il riconoscimento di una congrua **indennità di partecipazione**, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;
- c) la previsione di azioni e interventi volti a **prevenire e contrastare un uso distorto** dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività, e così via.

Oltre a ciò, la Legge di Bilancio 2022 ha prodotto anche un netto rafforzamento del quadro sanzionatorio, in particolare attraverso l'introduzione (al [comma 723](#)) del reato di tirocinio fraudolento, punibile con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto

e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

Insomma, dalla lettura della Legge di Bilancio emergeva in modo netto la scelta del legislatore statale di ridisegnare la normativa sui tirocini in ottica di prevenzione degli abusi, piuttosto che nel senso di valorizzarne le virtù e le potenzialità come strumento di contrasto alla disoccupazione.

La sentenza n. 70/2023 della Corte costituzionale

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 70 del 14 aprile 2023, ha dichiarato incostituzionale il [comma 721](#) della Legge di Bilancio 2022, nella parte in cui il legislatore statale ha stabilito che la revisione della disciplina ad opera della Conferenza Stato-regioni debba avvenire "secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale".

La disposizione in esame – che per come è formulata non consente alle regioni di adottare scelte diverse rispetto a quella imposta dallo Stato – secondo la Consulta è suscettibile di dare luogo ad una **illegittima invasione di campo** del legislatore statale su una materia (come la “formazione professionale”) che rientra tra gli ambiti di competenza legislativa esclusiva delle regioni; pertanto, la Corte costituzionale ne ha dichiarato l'incostituzionalità per contrasto con l'[art. 117, c. 4, Cost.](#)

Questo approdo a ben vedere è del tutto in linea con quanto la stessa Corte aveva sancito con la [sentenza n. 287/2012](#), quando era stata dichiarata l'incostituzionalità di una disposizione statale che limitava la promozione dei tirocini extracurricolari **unicamente a favore di neo-diplomati o neo-laureati** entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

Anche in quel caso, la Consulta aveva rimarcato la differenza che intercorre tra la materia della “**formazione professionale**” – che riguarda l'istruzione e la formazione professionale pubbliche che possono essere impartite sia negli istituti scolastici a ciò destinati, sia mediante strutture proprie che le singole Regioni possano approntare in relazione alle peculiarità delle realtà locali, sia in organismi privati con i quali vengano stipulati accordi, e che è riservata alla competenza legislative delle regioni – e la “formazione interna – ossia quella formazione che i datori di lavoro offrono in ambito aziendale ai propri dipendenti – che, essendo intimamente connessa con il sinallagma contrattuale, attiene all'ordinamento civile, materia di competenza statale (cfr. anche [C.Cost. 287/2012](#)).

Ed anche in quel caso l'intervento dello Stato era stato “bocciato” per indebita invasione del potere legislativo regionale.

Nulla di nuovo sotto al cielo, dunque.

Quale futuro per i tirocini extracurricolari?

Con una sorta di eterogenesi dei fini, la Corte costituzionale – con la sentenza n. 70 del 2023 – ha espunto dal nostro ordinamento una delle innovazioni più osteggiate della riforma del 2022, quella che avrebbe consentito l'attivazione dei tirocini extracurricolari solo in favore di “soggetti con difficoltà di inclusione sociale” (e che per molti, come già detto, avrebbe facilmente portato alla sostanziale cancellazione dell'istituto).

Tuttavia, non è il caso di cantar troppo presto vittoria!

Se la norma in esame non esiste più, infatti, lo dobbiamo esclusivamente ad una questione attinente al riparto di competenze legislative tra Stato e regioni: in altri termini, non è stata “bocciata” la scelta di politica legislativa adottata in sede parlamentare; semplicemente, la Corte costituzionale ha sancito che non può essere lo Stato, da solo, a dettare le scelte di politiche legislative in materia di tirocini, tanto più con disposizioni così vincolanti e incisive.

Spetterà dunque alla **Conferenza Stato-regioni** – pur nel rispetto degli altri criteri ispiratori fissati dalla legislazione statale, che non sono stati investiti dalla pronuncia della Consulta – definire la platea dei soggetti che potranno ambire all'attivazione di un tirocinio extracurricolare.

Tra questi criteri, resta “intatto” quello che dovrebbe portare alla previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività. Siamo dunque solo alla fine del primo tempo della partita (e non è escluso che si debbano giocare anche i supplementari...).

Flussi regolarizzativi per i benefit 2022

[Mess. INPS 18 aprile 2023 n. 1448](#)

Con il Messaggio numero 1448 del 18 aprile 2023 l'Inps annuncia la generazione dei flussi regolarizzativi relativi alla rettifica degli imponibili contributivi 2022 relativi ai benefit.

L'INPS era intervenuto sull'argomento benefit aziendali con il [Mess. INPS 22 dicembre 2022 n. 4616](#) al fine di fornire istruzioni per rettificare l'imponibilità dei benefit già erogati in base alle pregresse limitazioni dell'esenzione fiscale e previdenziale.

Il pregresso messaggio aveva offerto una triplice soluzione per la gestione del recupero della contribuzione già versata, ossia il caso in cui, per l'ampliamento del limite il benefit sino al

limite di € 3.000 risulti ora sottosoglia ma nell'annualità siano state operate le ritenute previdenziali.

Le soluzioni proposte erano le seguenti:

1. Utilizzo variabili contributive, soluzione da applicare esclusivamente nelle denunce di competenza dicembre 2022;
2. Flussi di variazione massiva d'ufficio, soluzione una tantum da applicare esclusivamente nelle denunce di competenza gennaio 2023 e febbraio 2023;
3. modalità standard, con i flussi di regolarizzazione, per ciascuna competenza interessata, specificando il nuovo imponibile, al netto del fringe benefit.

Appare importante sottolineare che l'ultima modalità dovrà essere utilizzata in tutti i casi in cui le due modalità precedenti non siano state utilizzate.

Variazione massiva d'ufficio, la procedura

Tale possibilità prevedeva l'invio, prima di procedere alla trasmissione della denuncia relativa al periodo di competenza gennaio 2023 o febbraio 2023, di una dichiarazione di avvalersi della procedura di recupero tramite cassetto bidirezionale, utilizzando lo specifico oggetto "FRINGE BENEFIT FINO A € 3000", allegando apposita dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro che attesti che quanto esposto nella relativa denuncia retributiva/contributiva (flusso Uniemens), secondo le indicazioni sotto riportate, corrisponde a ciò che è stato erogato a titolo di fringe benefit.

La predetta dichiarazione avrà generato un ticket equivalente al protocollo INPS attestante l'avvenuto invio della comunicazione bidirezionale, successivamente esposto nel flusso Uniemens.

La procedura prevedeva poi la gestione all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, per ciascun mese interessato, dei seguenti elementi della sezione <InfoAggcausaliContrib>:

- nell'elemento <CodiceCausale> l'inserimento del valore "FRBI", avente il significato di "Recupero Fringe Benefit Art. 12 decreto-legge 9 agosto 2022, n. 155";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> l'inserimento del numero di ticket\protocollo INPS rilasciato dal cassetto previdenziale del contribuente;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> l'indicazione dell'anno/mese in cui è avvenuta l'erogazione oggetto del recupero;
- nell'elemento <BaseRif> l'imponibile da detrarre nel mese riferito al fringe benefit;
- mentre l'elemento <ImportoAnnoMeseRif> non è stato compilato in quanto la contribuzione la gestione automatica del versamento contributivo da parte dell'istituto che viene con questo messaggio preannunciato.

I dati esposti a Gennaio e Febbraio con il codice "FRBI" non avevano valenza né contributiva né retributiva ma risultano utili alla creazione delle Regularizzazioni DM\VIG per i diversi mesi.

L'istituto aveva già evidenziato che il ricalcolo d'ufficio sarebbe stato eseguito una sola volta per le denunce di competenza gennaio 2023 e per le denunce di competenza febbraio 2023, per ciascun lavoratore e per le competenze indicate. Per stesso lavoratore e per una medesima competenza verrà generato automaticamente un solo flusso di regularizzazione, che prenderà in considerazione i dati presenti negli archivi dell'Istituto al momento dell'elaborazione stessa, eventuali esposizioni a parità di lavoratore e periodo, sia su uniemens di Gennaio 2023 che di Febbraio 2023 saranno considerati sostitutivi, nel caso di utilizzo congiunto delle di due procedure di regularizzazione l'Inps non procederà alla creazione automatica dei flussi di regularizzazione.

Generazione flussi regularizzativi

Con il messaggio in commento viene comunicato che, in seguito alla ricostruzione della denuncia mensile contenente i dati esposti, l'Istituto sta procedendo alla generazione automatizzata di flussi regularizzativi, i quali andranno a modificare, per ogni competenza indicata nell'elemento <AnnoMeseRif>.

La generazione automatizzata di flussi regularizzativi, andranno a modificare, per ogni singolo mese valorizzato, l'imponibile dei lavoratori interessati, solamente se il datore di lavoro per il medesimo lavoratore e per la medesima competenza non abbia già utilizzato la procedura legata alla variabili FRIBEN e FRBDIM prevista dal richiamato [Mess. INPS 22 dicembre 2022 n. 4616](#).

Come il pregresso citato messaggio aveva sottolineato, lo storno del valore indicato non potrà comportare comunque un risultato negativo nei diversi mesi, il nuovo imponibile, sarà il valore utile da prendere in considerazione per eventuali future variazioni da parte dei datori di lavoro, sul mese di riferimento.

La conclusione del macchinoso processo di rettifica avverrà con il riscontro tramite il Cassetto previdenziale del contribuente, con il medesimo oggetto della richiesta.

Il credito derivante dai flussi regularizzativi generati dalla procedura potrà essere fruito con le modalità fornite dall'Istituto con il [Mess. INPS 22 dicembre 2017 n. 5159](#).



Clausole penali nelle promesse di assunzione, anche con il patto di prova

Tribunale di Forlì del 21 marzo 2023

L'inserimento della clausola penale nelle promesse di assunzione, anche se all'interno delle stesse venisse inserita la previsione di un futuro patto di prova, ha trovato accoglimento in giurisprudenza.

La sentenza del Tribunale di Forlì del 21 marzo 2023, concernente l'esame di una **promessa di assunzione** che considerasse un futuro rapporto dirigenziale, consente di ritenere legittima l'apposizione di una clausola penale (ed effetti derivati) laddove il dirigente, nel caso di specie, essendosi obbligato a prendere servizio, non vi proceda. Il tutto nonostante la previsione, contenuta nella promessa in discussione, di un patto di prova.

In un periodo in cui reclutare collaboratori appare sempre più complesso (per mille motivazioni oramai note) ha avuto risonanza un'ordinanza del **Tribunale di Forlì** del 21 marzo 2023 in tema di legittima apposizione di una clausola penale all'interno di una promessa di assunzione, laddove la stessa contemplasse altresì un periodo di prova ex [art. 2096 c.c.](#)

Il caso di specie riguarda una contestata clausola penale apposta in una **lettera di impegno all'assunzione** avente ad oggetto la corresponsione di una somma a titolo di risarcimento nel caso in cui il dirigente (nella fattispecie) non avesse preso servizio alla data di inizio attività concordata tra le parti.

Non solo: la promessa di assunzione conteneva la previsione di un periodo di prova, avente decorrenza dall'effettiva entrata in servizio del lavoratore (15 Ottobre 2020).

Ma in cosa consiste una clausola penale?

Cercando di sintetizzare, la clausola penale è il patto con cui si conviene che in caso di **inadempimento di un'obbligazione** la parte debitrice versi una somma di denaro o effettui altra prestazione ([art. 1382 c.c.](#))

Nel caso in questione, in data 24 luglio 2020, veniva sottoscritta una lettera di impegno all'assunzione contenente una "*clausola di rispetto della data concordata di presa di servizio*" pattuita dalle parti nel giorno 15 ottobre 2020. L'eventuale inadempienza, a qualsivoglia titolo verificatasi, da parte del futuro dirigente, che al momento della sottoscrizione risultava alle dipendenze di altro datore di lavoro, avrebbe comportato la corresponsione gravante in capo al futuro lavoratore di una somma pari all'**indennità sostitutiva del preavviso** in caso di licenziamento (quantificata in mesi 6 dal CCNL applicato).

Chiaramente il dirigente firmatario non ha ottemperato alla previsione di “presa di servizio” in data 15 ottobre 2020. Anzi, con un mese di anticipo, nonostante la sottoscrizione dell'impegno all'assunzione, ha comunicato la Sua volontà di recedere dalla stessa.

Chiara la presa di posizione di controparte, la quale ha proceduto con un decreto ingiuntivo per il recupero coattivo delle somme (penale) a Lei dovute.

Il giudizio

Altrettanto evidente l'opposizione del **decreto ingiuntivo** da parte del dirigente.

Tra le motivazioni a fondamento dell'opposizione sostenute dal recedente, si evidenzia come la previsione contrattuale del patto di prova, concordata dalle parti contestualmente alla clausola penale, avrebbe reso, stando alla posizione dell'opponente, illegittima la pretesa di pagamento della predetta somma in ragione della libera recedibilità delle parti nella fattispecie di cui all'[art. 2096 c.c.](#)

Peraltro, in via cautelativa, oltre alla revoca del decreto ingiuntivo l'opponente, qualora in sede di giudizio fosse stata ritenuta legittima ed esigibile la penale, ha altresì promosso una domanda di riduzione equitativa, valutata sulla base dell'effettivo danno subito da parte della società, anche in considerazione che il recesso operato dal lavoratore non era stato contestato dal futuro (ipotetico) datore di lavoro.

Con riferimento all'**esigibilità della clausola penale**, nonché all'effettivo danno subito da parte dell'azienda promissaria, nel merito del quale la sentenza non ha espresso giudizio alcuno, si è ritenuto come *“la comunicazione di rinuncia all'assunzione da parte del ricorrente, seppur effettuata con congruo preavviso, non fa venir meno l'adempimento contrattuale e il conseguente diritto al risarcimento del danno pattuito”*. Invero, la tempestività risulta, ai fini del giudizio oggetto di analisi, nondimeno irrilevante, essendo invocata dal dirigente quale parte inadempiente e, come tale, gravata dall'obbligo di risarcimento del danno inflitto.

Ciò premesso, si evidenzia come la disciplina del **rapporto di lavoro subordinato**, invero motivato da esigenze differenti rispetto all'ordinaria normativa contrattualistica, decorra dall'effettiva instaurazione del rapporto e, di conseguenza, dalla data di entrata in servizio del lavoratore. Pertanto, la libera recedibilità, conformemente alle previsioni di cui all'[art. 2096 c.c.](#), non può che ritenersi valevole esclusivamente **“durante il periodo di prova”**, escludendo, qualsivoglia efficacia retroattiva. Come riportato nella sentenza: *“poiché si possa invocare la libera recedibilità, è necessario che il rapporto si sia costituito e che le parti abbiano consentito e svolto l'espletamento che forma oggetto del patto di prova”*, circostanza non ravvisabile nella casistica in oggetto.

Parafrasando, se il dirigente avesse preso servizio e successivamente avesse rassegnato dimissioni durante il periodo di prova, validamente costituitosi, la clausola penale non avrebbe trovato applicazione.

Peraltro, non solo il recesso operato dal lavoratore non è apparso idoneo ad essere qualificato come **recesso in prova**, ma la sentenza non ha nemmeno ravvisato gli estremi dell'incompatibilità tra i due istituti (periodo di prova e clausola penale), poiché orientati a finalità sostanzialmente differenti. Se il primo risulta motivato dalla volontà delle parti di testare reciprocamente il rapporto di lavoro appena sorto senza che l'eventuale recesso sia disciplinato dalle norme valesvoli per licenziamento e dimissioni, la clausola penale risulta finalizzata alla tutela e al rafforzamento *“dell'interesse della società all'assunzione del ricorrente e al risarcimento forfetario del danno da eventuale inadempimento dell'impegno di prendere servizio alla data concordata”*.

Quanto alla misura pattuita tra le parti, calcolata avendo come base la **retribuzione lorda** spettante al dirigente, la sentenza in oggetto ha giudicato l'importo come congruo e conforme in relazione sia al momento di pattuizione che a quello dell'effettivo inadempimento intercorso in data 15 ottobre 2020.

Conclusioni

La sentenza in trattazione apre la possibilità all'inserimento, in fase presuntiva, di clausole penali atte a risarcire il creditore (azienda) nel caso di inadempimenti (mancata presa in servizio) da parte dei lavoratori.

Certo, ogni caso è figlio di specie e la **valutazione della congruità del danno** non sembra consentire un uso “massimo” delle clausole penali. Ma è altresì vero che il momento storico connesso alle difficoltà di reclutamento potrebbe accettare di buon grado l'inserimento, seppur ragionato, di penali nel caso di “promesse infrante”.

Perché, si badi bene, dietro l'impegno all'assunzione potrebbe esserci una attività di reclutamento difficile e costosa che meriterebbe, se conclusa, di trovare tutela.

È antisindacale non fornire ai sindacati l'informativa sui sistemi automatizzati

Trib. Palermo 3 aprile 2023

Risulta antisindacale la condotta della società che non rende alle organizzazioni sindacali l'informativa sull'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, prevista dal Decreto Trasparenza. A dichiararlo è il Tribunale di Palermo, con ordinanza del 3 aprile 2023.

Nel caso di specie, una società operante nel settore del *food delivery* si rifiutava di fornire alla Filcams CGIL l'informativa ex [art. 1 bis D.Lgs. 152/97](#), introdotto dall'[art. 4 D.Lgs. 104/2022](#), sui sistemi automatizzati di gestione del rapporto di lavoro con i **riders**, richiesta con apposta nota. Nel motivare tale rifiuto, la società affermava che non sussistevano le condizioni di legge per l'operatività della predetta disposizione.

A fronte del rifiuto opposto, l'organizzazione sindacale ricorreva giudizialmente affinché venisse dichiarata antisindacale ai sensi dell'[art. 28 L. 300/70](#) (c.d. "Statuto dei Lavoratori") la condotta tenuta dalla società.

Normativa di riferimento

Il [D.Lgs. 104/2022](#) di attuazione della [Dir. UE 2019/1152](#) relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea (c.d. "Decreto Trasparenza") ha ampliato il corredo informativo ex [D.Lgs. 152/97](#) da rendere al lavoratore.

Con esso il legislatore ha imposto ai **datori di lavoro** e ai **committenti**, laddove compatibili, nuovi e più stringenti **obblighi informativi** verso il lavoratore in merito agli aspetti e alle condizioni essenziali del lavoro.

In questo contesto si insinua l'[art. 1 bis D.Lgs. 152/97](#), introdotto dall'[art. 4 D.Lgs. 104/2022](#) e intitolato "Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati". Detto articolo impone al datore di lavoro e al committente (sia esso pubblico o privato) di informare il lavoratore, "prima dell'inizio dell'attività", circa l'utilizzo di **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** deputati a fornire:

indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori fermo restando quanto disposto dall'[art. 4 L. 300/70](#) (c.d. Statuto dei Lavoratori).

Tra le informazioni che il datore di lavoro/il committente è tenuto a fornire al lavoratore rientrano:

- gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi;
- gli scopi e le finalità dei predetti sistemi;
- la loro logica ed il loro funzionamento;
- le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmarli o addestrarli, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- il loro livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Le informazioni in questione devono essere comunicate al lavoratore, in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico.

La comunicazione recante le medesime informazioni deve essere effettuata **alle RSA o alle RSU** e, in loro assenza, alle sedi territoriali delle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il lavoratore (anche tramite le rappresentanze sindacali aziendali o territoriali) ha anche il diritto di accedere ai dati e richiedere ulteriori informazioni. Al riguardo viene stabilito che il datore di lavoro/committente è tenuto a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro 30 giorni.

Sempre per garantire una corretta informazione, è previsto l'obbligo di comunicare al lavoratore, almeno 24 ore prima, per iscritto ogni modifica incidente sulle informazioni fornite che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.

Gli obblighi informativi in questione non riguardano solo il **lavoratore subordinato** ma si estendono anche a quelle forme di rapporto di lavoro "atipiche", tra cui le **collaborazioni c.d. etero-organizzate** ex [art. 2, c. 1, D.Lgs. 81/2015](#) secondo il quale *"a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dalla committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali"*.

La decisione del Tribunale di Palermo

Il Tribunale di Palermo investito della causa, innanzitutto, si è occupato dell'eccezione formulata dalla società circa l'inammissibilità del procedimento ex [art. 28 L. 300/70](#), essendo un procedimento da azionarsi esclusivamente nei confronti di un datore di lavoro e non di un committente, come essa stessa.

Sul punto, il Tribunale ha evidenziato che, dall'esame della documentazione e dalle deduzioni delle parti, è vero che non si evince la natura subordinata del rapporto di lavoro intercorrente con i *riders*, non essendo questi obbligati a collaborare con il proprio lavoro all'interno dell'impresa con tempi e modalità stabiliti dal datore di lavoro. Tuttavia, l'**etero-organizzazione** che lo connota consente di ricondurre il rapporto *de quo* nell'alveo dell'[art. 2, c. 1, D.Lgs. 81/2015](#).

Infatti, nel caso di specie:



- è indubbio che il *rider* esegua la prestazione, consistente nella consegna di cibo a domicilio, con un mezzo proprio, senza avvalersi di un collaboratore, sicché non potrebbe affermarsi la prevalenza del fattore “*capitale*” sul fattore “*lavoro*”;
- sussiste la continuità, giacché la committente non potrebbe continuare a svolgere l'attività senza avvalersi della sua prestazione;
- le modalità esecutive vengono imposte dalla committente e prevedono l'impiego di una App che mediante la geolocalizzazione individua, in base alla vicinanza del ristorante, il *rider* a cui inviare “*la proposta di consegna disponibile*” e, se questi accetta, gli indica l'itinerario con distanze da percorrere e il tempo preventivato, gli adempimenti da seguire per la consegna nonché le modalità di pagamento dell'ordine.

Pertanto, così come evidenziato anche da precedenti giurisprudenziali, a detta fattispecie è applicabile l'[art. 28 Statuto dei Lavoratori](#) (cfr. Tribunale Bologna 2170/2021; Tribunale di Milano, 28 marzo 2021, Tribunale di Bologna, 12 gennaio 2023; [Tribunale di Firenze 781/2021](#)).

Destituita così di fondamento l'eccezione sull'inammissibilità del procedimento di che trattasi, il Tribunale ha considerato legittima la richiesta di informazioni sull'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati avanzata dalla Filcams CIGL, quale **associazione sindacale comparativamente più rappresentativa** sul piano nazionale.

Orbene, considerato che la **legittimazione attiva** alla richiesta di informazioni compete non solo al lavoratore ma anche alle RSA, alle RSU o alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, il relativo diniego limita e compromette l'attività sindacale, legittimando la richiesta del loro rilascio ex [art. 28 Statuto dei Lavoratori](#). Il **rifiuto** integra una **lesione del diritto alla informativa** azionabile anche da parte sindacale, quindi in aggiunta e non in alternativa rispetto all'eventuale previo rilascio al lavoratore.

La società, ha evidenziato il Tribunale, avrebbe dovuto comunicare, tra le altre, all'organizzazione sindacale richiedente il *dataset* dell'algorithm e i criteri di valutazione media minima su cui parametrare la media di valutazione necessaria per accedere alla APP, le misure di controllo delle decisioni automatizzate ed il livello di cybersicurezza dei sistemi automatizzati.

In considerazione di tutto quanto sopra esposto, il Tribunale, accogliendo sul punto il ricorso, ha dichiarato antisindacale il rifiuto opposto dalla società a fornire all'organizzazione sindacale l'informativa richiesta, ordinandole la consegna.

Controlli a distanza: chiarite le regole per l'autorizzazione

[Nota INL 14 aprile 2023 n. 2572](#)

Controlli a distanza, l'Ispettorato nazionale del lavoro con la nota n. 2572 del 14 aprile 2023 fornisce indicazioni sulle regole applicative con particolare riguardo alle autorizzazioni previste dallo Statuto dei lavoratori.

Come noto, la materia dei **controlli a distanza** dei lavoratori è regolata dall'[art. 4 L. 300/70](#) – Statuto dei lavoratori, che al comma 1 non ne vieta l'utilizzo come espressamente prevedeva la versione in vigore fino al 23 settembre 2015, ma nella sostanza mantiene un'impostazione giustamente orientata ad evitare un uso distorto dello strumento consentendone l'impiego esclusivamente per esigenze organizzative, produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

Solo in presenza di tali finalità, è possibile l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti da cui derivi un controllo a distanza dei lavoratori, e comunque a condizione, di regola venga stipulato un accordo collettivo con le rappresentanze sindacali.

Solo in **manca di accordo**, e qui veniamo all'eccezione, il datore di lavoro può rivolgersi all'Ispettorato territoriale del lavoro oppure, in alternativa, all'Ispettorato nazionale del lavoro qualora l'impresa abbia unità produttive che ricadono nell'ambito di competenza di più sedi dell'Ispettorato territoriale del lavoro, per chiedere l'autorizzazione.

Il secondo comma della norma in parola, peraltro, esclude l'obbligo dell'accordo sindacale o del rilascio dell'autorizzazione nel caso di strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, nonché per la registrazione degli accessi e delle presenze.

Il quadro normativo descritto deve poi tenere conto dell'ulteriore bene protetto costituito dai **dati** che derivano dall'utilizzo degli impianti di videosorveglianza e degli altri strumenti indicati, la cui tutela è presidiata invece dalle disposizioni contenute nel [Reg. UE 2016/679](#) e nel [D.Lgs. 196/2003](#).

Il rispetto di tali disposizioni costituisce condizione di liceità del trattamento dell'utilizzo dei dati a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro secondo quanto prescritto dall'[art. 4, c. 4, L. 300/70](#).

Nel suddetto quadro normativo, si inserisce l'interessante **documento di prassi** dell'Ispettorato nazionale del lavoro n. 2572 del 14 aprile 2023 che, nel rimarcare il fondamentale rispetto della disciplina di derivazione comunitaria in materia di trattamento dei dati personali, si concentra sul procedimento autorizzatorio. L'INL, considerato che il percorso ordinario per il legittimo utilizzo degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti di controllo è quello dell'**accordo sindacale**, sottolinea che le istanze di autorizzazione devono contenere la dichiarazione di assenza di rappresentanze sindacali ovvero una dichiarazione che comprovi il mancato raggiungimento dell'accordo.



Non è possibile sopperire mediante l'assenso dei singoli lavoratori in quanto trattasi di tutela di un interesse collettivo le cui prerogative sono affidate alle rappresentanze sindacali (RSA o RSU).

Altro chiarimento riguarda il caso di **nuove aziende** e assunzioni successive all'installazione. L'INL ricorda che l'[art. 4 dello Statuto dei Lavoratori](#) si rende applicabile ove vi siano già dipendenti in forza al momento della presentazione dell'istanza.

Tuttavia, apre alla possibilità di chiedere l'autorizzazione in **assenza di lavoratori** in caso di azienda che deve completare i lavori nella sede in cui verrà installato l'impianto ma che prevede di avvalersi di dipendenti.

Altro caso oggetto di chiarimento è quello di un'azienda operante con impianto legittimamente installato e perfettamente funzionante in assenza di lavoratori che deve successivamente procedere ad assunzioni.

Ove tale datore di lavoro procedesse a nuove assunzioni, potrà presentare istanza allegando contestualmente un'attestazione che lo stesso impianto sarà disattivato non appena il personale sarà adibito al lavoro e che sarà messo nuovamente in funzione soltanto dopo l'eventuale provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato del Lavoro.

La nota dell'INL si concentra poi sul rapporto tra le descritte regole in materia di installazione di impianti di videosorveglianza ed altre disposizioni previste aliunde.

In particolare, il documento ricorda le disposizioni previste per la **tutela dei minori** e degli **anziani** che prevedono incentivi per l'installazione di impianti di videosorveglianza ([art. 5 septies DL 32/2019](#)), nonché quelle che impongono la presenza di tali impianti per il rilascio della licenza per l'esercizio delle scommesse ([art. 88 TULPS](#)).

A tal proposito, la presenza di tali disposizioni non produce alcuna interferenza sulla disciplina in materia di lavoro prevista dallo Statuto dei lavoratori che rimane pienamente applicabile, senza alcune deroga o limitazione.

L'INL evidenzia altresì che rientrano nel campo di applicazione dell'[art. 4 L. 300/70](#) anche i **lavoratori etero organizzati** di cui all'[art. 2, c. 1, D.Lgs. 81/2015](#) quale conseguenza dell'applicazione, ad essi, della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Non ricadono nell'ambito della disciplina in esame, invece, i **volontari degli enti del terzo settore** in quanto non è possibile il ricorso all'interpretazione analogica alle disposizioni in parola la cui violazione risulta sanzionata penalmente.

Infine, la nota riporta un'utile rassegna degli interventi del garante per l'utilizzo dei sistemi di geolocalizzazione di cui gli uffici dell'Ispettorato dovranno attentamente tenere conto in sede di verifica.



Studio Tiberio Lavoro e Consulenza

