

CIRCOLARE RIASSUNTIVA DEL MESE DI OTTOBRE 2023

Di seguito le principali novità del mese di ottobre 2023:

- **CIGS in deroga del Decreto Lavoro: versamento del contributo addizionale**
- **Fondo nuove competenze: nuove FAQ sull'attestazione delle competenze**
- **Spettacolo: individuati i lavoratori discontinui**
- **Vaccino COVID-19: obbligo collegato al luogo della prestazione lavorativa**
- **Giornalisti dipendenti, come versare il contributo straordinario dell'1%**
- **Contratto a termine: proroga a causale estesa anche ai rinnovi**
- **Smart working semplificato fino al 31 dicembre anche per superfragili**
- **Decreto flussi fissa il termine per le richieste di nulla osta**
- **Salario minimo: come quantificarlo secondo la Cassazione**
- **Privacy: sanzionata l'azienda che nega accesso ai dati di geolocalizzazione**
- **Aggiornato il Vademecum per la gestione dei lavoratori sportivi**

CIGS in deroga del Decreto Lavoro: versamento del contributo addizionale

Mess. INPS 12 ottobre 2023 n. 3575

L'INPS, con il Mess. 12 ottobre 2023 n. 3575, interviene per specificare che i datori di lavoro che si avvalgono dei periodi di CIGS in deroga previsti dal Decreto Lavoro sono tenuti al versamento del contributo addizionale.

Con il Mess. INPS 12 ottobre 2023 n. 3575, l'Istituto previdenziale si occupa dell'aspetto contributivo collegato ai periodi di CIGS in deroga previsti dal Decreto Lavoro (art. 30 DL 48/2023 conv. in L. 85/2023 per i datori di lavoro di imprese che, nel 2022, abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale).

Cosa prevede il Decreto Lavoro per le aziende in crisi?

Il Decreto Lavoro (art. 30 DL 48/2023 conv. in L. 85/2023) ha previsto, per le aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali (per cause non imputabili al datore di lavoro) la possibilità di richiedere al ministero del Lavoro - su domanda dell'azienda (anche in stato di liquidazione) - un ulteriore periodo di CIGS in deroga, in continuità con le tutele già autorizzate. A tale fattispecie non si applicano le ordinarie procedure e termini (artt. 24 e 25 D.Lgs. 148/2015).

Le prime indicazioni dell'INPS

Con il Messaggio n. 2512 del 4 luglio 2023, l'INPS ha precisato che l'erogazione avviene esclusivamente con la modalità del pagamento diretto da parte dell'INPS ai lavoratori interessati.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, a inviare all'INPS tutti i dati necessari al pagamento dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale o, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

Il pagamento del contributo addizionale

L'INPS, con il Messaggio in commento, conferma che i datori di lavoro che si avvalgono dei periodi di CIGS in deroga previsti dal Decreto Lavoro devono versare il contributo addizionale che, si ricorda, è pari a:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, sino a un limite complessivo di 52 settimane all'interno di uno o più interventi concessi in un quinquennio mobile (considerando complessivamente i periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria);
- 12% oltre detto limite e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite di cui al punto precedente in un quinquennio mobile.

La contribuzione deve essere calcolata sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate (c.d. "retribuzione persa", quale base di calcolo dell'importo dell'integrazione salariale e, al contempo, della misura del contributo addizionale, maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, a prescindere da ogni pattuizione negoziale che possa riguardare il trattamento retributivo dei lavoratori interessati da provvedimenti di integrazione salariale).

Datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria

Per i datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria, l'obbligo contributivo sussiste anche durante il periodo di integrazione salariale, relativamente alle quote di TFR maturate sulla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dell'attività lavorativa.

Fondo nuove competenze: nuove FAQ sull'attestazione delle competenze

L'ANPAL, in data 5 ottobre 2023, ha rilasciato le FAQ che chiariscono le modalità operative per redigere l'attestazione delle competenze per accedere al Fondo Nuove Competenze.

FAQ ANPAL 5 ottobre 2023

L'ANPAL, con riferimento ad un proprio comunicato dello scorso 7 agosto 2023, fornisce alcune nuove FAQ riguardanti le istruzioni operative per la redazione dell'attestazione delle competenze, di seguito riportate.

Tema	Domanda	Risposta
Firma discente/lavoratore	In quali tipo di attestazioni viene richiesta obbligatoriamente la firma del lavoratore?	In relazione al quanto previsto dal Comunicato ANPAL 11790 del 7 agosto 2023, si precisa che la firma del lavoratore (beneficiario della formazione) va intesa 'per presa visione ricevuta'. In alternativa è necessario che venga data evidenza con una dichiarazione dei datori di lavoro, da compilare a sistema (DPR 445/2000), che il lavoratore abbia ricevuto l'attestazione da parte del datore di lavoro.
Attestazione unica	Nel caso di un percorso di formazione composto (ad esempio composto da più moduli o più corsi) a cui partecipa il lavoratore può essere prodotta un'unica attestazione delle competenze?	È possibile ricorrere a un unico documento attestante le competenze alle seguenti condizioni : <ul style="list-style-type: none"> • che si tratti di competenze attestabili in un documento con la stessa valenza, ossia si tratti univocamente di una attestazione di trasparenza, o di un documento di validazione o di certificazione; • che la dichiarazione delle specifiche competenze sia riconducibile a corsi ben identificabili.
Cosa inserire nelle attestazioni	Casistica relativa alla	Nel caso la formazione riguardi

Tema	Domanda	Risposta
<p>alla voce “Processo dell'Atlante del Lavoro”</p>	<p>presentazione dell'istanza NON tramite un Fondo interprofessionale di percorsi formativi con esiti NON referenziabili alle ADA dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni</p>	<p>ambiti di competenze non presenti in Atlante, il processo di progettazione e programmazione della formazione deve comunque seguire la logica e il metodo di dell'Atlante. Come descritto nell'Avviso (Par. 8 - Modalità di attestazione delle competenze acquisite dai lavoratori) “Ove gli esiti dei percorsi formativi non siano referenziabili alle ADA dell'Atlante del Lavoro, le attestazioni rispettano le logiche e la metodologia descritta nell'Atlante e nel Repertorio nazionale, secondo le indicazioni fornite da ANPAL, mettendo in trasparenza le competenze acquisite dai lavoratori, incluse nei Quadri di Riferimento di cui agli allegati 1, 2 e 3 del decreto interministeriale 22 settembre 2022”.</p> <p>Pertanto, partendo dai processi e dalle sequenze di lavoro (secondo l'impostazione metodologica di Atlante) occorre identificare comunque delle competenze necessarie alla realizzazione delle attività di lavoro oggetto di formazione. Tali competenze, laddove possibile descritte in termini di conoscenze e abilità, vanno messe in trasparenza o attraverso un attestato di trasparenza (di parte prima) o, laddove si prevedano test o prove finali con la presenza di esperti del settore (anche gli stessi docenti della formazione), possono essere validate. Nella voce “processo dell'Atlante” occorrerà descrivere, in forma sintetica e comprensibile, il processo lavorativo in cui sono inserite le competenze formate</p>

Tema	Domanda	Risposta
Firma discente/lavoratore	In quali tipo di attestazioni viene richiesta obbligatoriamente la firma del lavoratore?	In relazione al quanto previsto dal Comunicato ANPAL 11790 del 7 agosto 2023, si precisa che la firma del lavoratore (beneficiario della formazione) va intesa 'per presa visione ricevuta'. In alternativa è necessario che venga data evidenza con una dichiarazione dei datori di lavoro, da compilare a sistema (DPR 445/2000), che il lavoratore abbia ricevuto l'attestazione da parte del datore di lavoro.
Attestazione unica	Nel caso di un percorso di formazione composito (ad esempio composito da più moduli o più corsi) a cui partecipa il lavoratore può essere prodotta un'unica attestazione delle competenze?	È possibile ricorrere a un unico documento attestante le competenze alle seguenti condizioni : <ul style="list-style-type: none"> • che si tratti di competenze attestabili in un documento con la stessa valenza, ossia si tratti univocamente di una attestazione di trasparenza, o di un documento di validazione o di certificazione; • che la dichiarazione delle specifiche competenze sia riconducibile a corsi ben identificabili.
Cosa inserire nelle attestazioni	Casistica relativa alla	Nel caso la formazione riguardi

Spettacolo: individuati i lavoratori discontinui

DM 25 luglio 2023: GU 6 ottobre 2023 n. 234

Con il DM 25 luglio 2023, il ministero del Lavoro definisce le categorie di lavoratori dello spettacolo a tempo determinato considerati “discontinui” a cui spetterà, nell’ambito della riforma di settore, l’indennità di discontinuità.

Con la pubblicazione nella GU n. 234 del 6 ottobre 2023 del DM Min. Lav. 25 luglio 2023 prende corpo la riforma dello spettacolo.

Infatti, in attuazione della L. 106/2022 (Legge delega al Governo per la revisione dell'ordinamento dello spettacolo), il ministero del Lavoro individua i lavoratori discontinui a cui spetta l'indennità di discontinuità.

La riforma dello spettacolo

Dal 18 agosto 2022 è in vigore la Legge delega (L. 106/2022) per il riordino e la revisione degli strumenti a sostegno dei lavoratori dello spettacolo e per il riconoscimento di nuove tutele in materia di contratti di lavoro e di equo compenso per i lavoratori autonomi dello spettacolo.

La Legge delega il Governo ad adottare, entro il 18 maggio 2023, uno o più Decreti legislativi attuativi in tema di:

attività, organizzazione e gestione delle fondazioni lirico-sinfoniche;

contratti di lavoro nel settore dello spettacolo;

equo compenso per i lavoratori autonomi dello spettacolo (compresi gli agenti e i rappresentanti dello spettacolo dal vivo);

ammortizzatori sociali e indennità, con l'introduzione di un'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori discontinui dello spettacolo.

I Decreti legislativi di attuazione della Legge delega non risultano ancora adottati dal Governo.

Un primo step: l'individuazione dei lavoratori discontinui

L'art. 2, c. 6, L. 106/2022 prevede l'introduzione un'indennità strutturale e permanente denominata indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato che:

prestano attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli (art. 2, c. 1 lett. a), D.Lgs. 182/97);

prestano diversa attività rispetto al punto precedente (art. 2, c. 1 lett. b), D.Lgs. 182/97).

Di conseguenza, il ministero del Lavoro, all'intero della categoria definita dalla lettera b, definisce lavoratori discontinui dello spettacolo quelli che prestano, a tempo determinato, le seguenti attività:

- operatori di cabine di sale cinematografiche;
- impiegati amministrativi e tecnici dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa;
- maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio, autisti dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa;
- impiegati e operai dipendenti dalle imprese di spettacoli viaggianti;
- lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio e la distribuzione dei film.

Vaccino COVID-19: obbligo collegato al luogo della prestazione lavorativa

C.Cost. 5 ottobre 2023 n. 185

La Corte Costituzionale, con sentenza 5 ottobre 2023 n. 185, ha ritenuto costituzionalmente legittimo l'obbligo del vaccino COVID-19 anche per gli esercenti le professioni sanitarie diversi dagli operatori sanitari in senso stretto, in particolare chimici e fisici che svolgono la loro prestazione lavorativa in luoghi di cura.

La Corte Costituzionale, con sentenza 5 ottobre 2023 n. 185, torna ad occuparsi dell'obbligo vaccinale contro la diffusione del COVID-19 riservato agli operatori del settore sanitario. In questo caso, la questione di legittimità costituzionale viene sollevata da un soggetto che non svolgeva la mansione di operatore sanitario e, tuttavia, veniva ricompreso tra le categorie di lavoratori soggette a vaccinazione obbligatoria.

Il caso

Un soggetto che esercitava la professione di chimico veniva sospeso dal proprio Albo professionale poiché aveva rifiutato la vaccinazione COVID-19 obbligatoria e destinata a tutti gli esercenti le professioni sanitarie (art. 4 DL 44/2021 conv. in L. 76/2021).

Secondo il ricorrente, non sarebbe ragionevole e sarebbe contrario al principio di eguaglianza imporre un obbligo vaccinale a tutti gli esercenti le professioni sanitarie "latamente intese", ossia a tutti quelli che sono qualificati come esercenti professioni sanitarie, e non soltanto agli operatori sanitari (o al più a quelli che svolgono la loro attività in luoghi di cura). I soggetti che svolgono professioni sanitarie solo nominalmente tali, come i fisici e i chimici, non potrebbero essere considerati operatori sanitari, perché non svolgono relazioni di cura con i pazienti, né sarebbero diversi da altri professionisti che sono esenti dall'obbligo, come gli avvocati, i notai, gli operatori commerciali, gli insegnanti. Né quest'obbligo è limitato ai casi in cui questi professionisti operino in luoghi di cura.

Alla luce di queste considerazioni, viene chiesta la dichiarazione di incostituzionalità dell'obbligo vaccinale per gli esercenti di una professione sanitaria non comportante una relazione di cura/lo svolgimento di attività in luoghi di cura o, comunque, per gli esercenti la professione di Chimico e Fisico.

La decisione della Corte Costituzionale

Investita della questione di legittimità costituzionale dal Tribunale, la Corte Costituzionale afferma innanzitutto che l'obbligo di vaccinazione e la correlata sospensione per inadempimento allo stesso devono ritenersi misure ragionevoli e non sproporzionate: ciò in considerazione, da un lato, del ragionevole bilanciamento operato dal legislatore tra la dimensione individuale e quella collettiva del diritto alla salute, alla luce della situazione sanitaria dell'epoca e delle conoscenze medico-scientifiche disponibili, e, dall'altro lato, della proporzionalità della misura imposta anche in ragione della sua temporaneità.

Con riguardo alla perimetrazione dell'imposizione dell'obbligo vaccinale, il legislatore ha effettuato una scelta di carattere generale basata su categorie predeterminate, individuate progressivamente sulla base dell'evoluzione della pandemia.

La prima categoria è stata quella degli esercenti le professioni sanitarie e degli operatori di interesse sanitario. A tale primo criterio di portata generale si è, poi, affiancato, tra gli altri, un criterio integrativo legato non alla natura dell'attività professionale, ma al luogo di svolgimento dell'attività lavorativa; l'obbligo è stato così esteso a coloro che svolgevano le loro attività in luoghi deputati alla cura e alla diagnosi: strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie e strutture sanitarie e sociosanitarie.

A tali considerazioni sulla non irragionevolezza della scelta dell'imposizione dell'obbligo vaccinale per categorie va aggiunto che essa risulta non sproporzionata, considerando la portata della conseguenza dell'inadempimento dell'obbligo vaccinale – rappresentata dalla sospensione del rapporto lavorativo, peraltro priva di conseguenze disciplinari – e la natura transitoria dell'imposizione dell'obbligo vaccinale, correlata alla sua modulazione in connessione con l'andamento della situazione pandemica in corso.

Alla luce di tutte queste considerazioni, la Corte dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale.

Giornalisti dipendenti, come versare il contributo straordinario dell'1%

Mess. INPS 13 ottobre 2023 n. 3596

Fornite le indicazioni relative alle modalità di denuncia e versamento del contributo pari all'1% della retribuzione imponibile a fini previdenziali per i periodi di competenza da gennaio 2022 a giugno 2022.

L'INPS ha chiarito come versare, per i periodi di competenza da gennaio 2022 a giugno 2022, il contributo aggiuntivo a carico dei giornalisti attivi, titolari di un rapporto di lavoro subordinato, pari all'1% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali che concorre all'incremento del montante contributivo individuale.

Come noto, il contributo in questione è stato istituito dall'INPGI con la delibera n. 27/2021 per un periodo di cinque anni. A seguito del passaggio dall'INPGI all'INPS, avvenuto lo scorso 1° luglio 2022, delle funzioni previdenziali relative a giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, sono sorti alcuni dubbi sulla debenza del contributo in commento. Sulla questione è così intervenuto il Ministero del Lavoro che, ritenendo la citata delibera INPGI astrattamente efficace, compatibilmente con il nuovo assetto normativo, ne ha sancito l'applicazione nei confronti degli ex iscritti INPGI fino al 30 giugno 2022.

Orbene, ai fini del versamento per i periodi da gennaio 2022 a giugno 2022, i datori di lavoro dei giornalisti indicati valorizzeranno l'elemento a valenza contributiva <InfoAggcausaliContrib>:

- nell'elemento <CodiceCausale> indicheranno il nuovo Codice "M044",avente il significato di "Versamento contributo 1% della retribuzione imponibile a fini previdenziali di cui alla Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'INPGI n. 27 del 23 giugno 2021";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> indicheranno il valore "N";
- nell'elemento <AnnoMeseRif> indicheranno l'AnnoMese di riferimento del versamento del contributo 1%;
- nell'elemento <BaseRif> inseriranno la retribuzione imponibile ai fini previdenziali relativa alla specifica competenza;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> indicheranno l'importo del contributo pari all'1% della retribuzione imponibile a fini previdenziali, relativo all'AnnoMese.

Ai fini del versamento occorre altresì tenere presente che:

la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi da gennaio 2022 a giugno 2022, può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di ottobre, novembre e dicembre 2023 (tre mesi successivi alla pubblicazione del Messaggio INPS in commento);

la sezione <InfoAggcausaliContrib> va ripetuta per tutti i mesi di arretrato;

i datori di lavoro che si trovino nella condizione di dovere adempiere all'obbligo contributivo per dipendenti non più in forza sulla matricola al 13 ottobre 2023 (data di pubblicazione del Messaggio INPS), potranno indicare gli stessi sul flusso UniEmens con il codice <TipoLavStat> NFOR, valorizzando l'elemento <InfoAggCausaliContrib> come sopra riportato;

i datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig).

Contratto a termine: proroga acausale estesa anche ai rinnovi

I rinnovi dei contratti a termine sono equiparati alle proroghe per il conteggio dei 12 mesi acausali, mentre sono esclusi dal conteggio per la causalità tutti i contratti stipulati prima del 5 maggio 2023, data di entrata in vigore del Decreto Lavoro, anche se con termine successivo. Sono queste alcune delle importanti indicazioni del Ministero del Lavoro contenute nella circolare n. 9 del 9 ottobre 2023.

Il Ministero del Lavoro interviene con la Circolare 9/2023 fornendo indicazioni rispetto alle modifiche al rapporto a tempo determinato apportate dal decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85.

Il Decreto Lavoro-Calderone ha infatti ampiamente modifica il Capo III del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 relativo ai rapporti a tempo determinato.

Proroghe, Stop and go e durata massima

Punti fermi rispetto alla gestione del rapporto a tempo determinato sono il c.d. stop and go e la durata massima dei rapporti a tempo determinato con il medesimo datore di lavoro. Infatti il decreto-legge n. 48 del 2023 non ha modificato il limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato che possono intercorrere tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, che resta fissato in ventiquattro mesi. E' necessario ricordare come i contratti collettivi, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015, possano provvedere a derogare tale limitazione. E' inoltre ancora possibile un'ulteriore stipula di un contratto a tempo determinato, della durata massima di dodici mesi, presso la sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo 19.

Risulta inoltre invariata anche la gestione delle proroghe (massimo quattro) dei rapporti a tempo determinato e il regime dei periodi cuscinetto tra un contratto di lavoro e l'altro (c.d. stop and go).

Le causali giustificatrici

Grande modifica invece quella che riguarda le causali giustificatrici che vengono oggi a legittimare i rapporti tempo determinato oltre i dodici mesi: nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51; in assenza delle previsioni di cui al punto precedente, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; in sostituzione di altri lavoratori.

Sul punto il Ministero del Lavoro fornisce degli importanti chiarimenti, infatti, in merito alle ragioni tecniche, organizzative o produttive, chiarisce che tale possibilità, in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi, è concessa solo temporaneamente sino alla data del 30 aprile 2024, consentendo in tal modo alle Parti sociali di adeguare alla nuova disciplina i contratti collettivi. Da evidenziare come l'indicazione del termine del 30 aprile 2024 è da riferirsi alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre tale data.

Questione controversa era la gestione della contrattazione collettiva stipulata precedentemente rispetto alla disciplina del Decreto Lavoro-Calderone, e tuttora in vigore, sulla quale interviene il Ministero offrendo le diverse possibilità d'applicazione.

Previsione contrattazione collettiva previgente	Possibilità d'applicazione
Mero rinvio alle fattispecie legali	Si applica la nuova disciplina
Causali introdotte in attuazione del regime di cui al previgente articolo 19, comma 1, lettera b-bis) (di cui all'Art. 41-bis del decreto-legge n. 73 del 2021)	Applicazione causali contrattazione collettiva
Causali introdotte da qualsiasi livello della contrattazione collettiva che individuino concrete condizioni per il ricorso al contratto a termine	Applicazione causali contrattazione collettiva

In merito alla causale legata alla necessità di sostituire altri lavoratori, il Ministero del Lavoro specifica che, seppure vi sia stata una riformulazione lessicale rispetto alla previgente espressione, si deve ritenere che resti fermo l'onere per il datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione, restando vietata in ogni caso la sostituzione dei lavoratori in sciopero.

Equiparate proroghe e rinnovi

Il comma 1-bis dell'articolo 24 del decreto-legge in commento modifica la disciplina dell'articolo 21 del richiamato decreto legislativo n. 81 del 2015 uniformando il regime delle proroghe e dei rinnovi che, nei primi dodici mesi, possono adesso intervenire liberamente senza specificare alcuna condizione.

Sul punto il Ministero, relativamente alla distinzione tra proroghe e rinnovi, richiama la propria circolare n.17 del 31 ottobre 2018, al paragrafo 1.1.

Da ricordare che la richiamata circolare del 2018, in commento alle modifiche del c.d. Decreto Dignità, richiamava la particolare indicazione di prassi secondo la quale la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, secondo il Ministero del Lavoro, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo.

Vista l'attuale equiparazione, che protegge in ogni caso dalla necessità della causale entro i 12 mesi, la differenza viene a trovarsi solamente nella necessità dello stop and go.

Conteggio 12 mesi acausali

La conversione del Decreto Lavoro-Calderone ha previsto la possibilità di ulteriori contratti di lavoro a termine privi di causale per la durata massima di dodici mesi, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 48 del 2023.

La norma in sostanza azzerava il conteggio a partire dalla data del 5 maggio 2023 per i nuovi contratti stipulati, senza la necessità quindi di motivazioni sino al raggiungimento del limite massimo di dodici mesi. Rimane ferma la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

In merito a tale modifica i dubbi riguardavano l'indicazione di "stipula successiva al 5 maggio 2023" e il conteggio dei contratti a cavallo del 5 maggio 2023. Il Ministero del Lavoro, intervenendo sul tema offre un'indicazione estensiva delle previsioni normative in linea con la volontà del legislatore di offrire maggiore libertà nella stipula del rapporto a tempo determinato.

E Viene infatti previsto il conteggio dei soli contratti stipulati oltre la data di entrata in vigore del Decreto Legge, quindi, come esemplificato dal Ministero, se successivamente al 5 maggio 2023 sia venuto a scadenza un contratto di lavoro a termine instaurato prima di tale data, lo stesso contratto, in virtù della disposizione entrata in vigore il 4 luglio 2023, potrà essere rinnovato o prorogato “liberamente” per ulteriori dodici mesi. Questa prima indicazione ci fa comprendere come non debba essere verificato il periodo di esecuzione del rapporto a tempo determinato ma quella che è la data di stipula, da intendersi con riferimento a nuovo contratto, rinnovo o anche proroga.

Questo porta a valutare da parte del Ministero del Lavoro che se nel periodo intercorrente tra il 5 maggio 2023 e il 4 luglio 2023 (data di conversione del decreto) le parti abbiano già rinnovato o prorogato un rapporto di lavoro a termine per sei mesi, le stesse avranno la possibilità di fare ricorso al contratto a termine per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi “senza condizioni”. L'indicazione con l'inserimento della data di conversione può apparire fuorviante, ma possiamo quindi semplificare tali indicazioni affermando che, dal 5 maggio 2023 per ogni stipula di contratto (rinnovo o proroga) si terrà conto dei contratti stipulati, rinnovati o prorogati dopo il 5 maggio 2023.

L'indicazione appare, come detto, in linea con l'intenzione normativa anche espressa nei documenti d'accompagnamento del Decreto Legge, anche se pericolosamente interpretabile in una letterale applicazione.

Limitazioni lavoratori somministrati

La conversione del Decreto Lavoro-Calderone ha infine modificato l'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, sulla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato effettuando alcune esclusioni ai fini del rispetto del limite del 20%, previsto dal primo periodo del comma 1.

Non rilevano per tale conteggio i lavoratori somministrati assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto di apprendistato.

La norma poi esclude espressamente l'applicabilità di limiti quantitativi per la somministrazione a tempo indeterminato di alcune categorie di lavoratori, tassativamente individuate, tra cui i soggetti disoccupati che fruiscono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Fonte: Circ. Min. Lav. 9 ottobre 2023 n. 9

Smart working semplificato fino al 31 dicembre anche per superfragili

Il Decreto Proroghe ha esteso fino al 31 dicembre 2023 la possibilità di accedere allo smart working senza accordo individuale anche per i lavoratori superfragili del settore pubblico e privato. Qualora l'attività lavorativa fosse incompatibile con la prestazione da remoto, il lavoratore deve essere adibito a diversa mansione ricompresa nella stessa categoria.

Il governo ha deciso di prorogare fino al 31 dicembre 2023 la possibilità per i lavoratori fragili del settore pubblico e privato di lavorare in smart working. Lo prevede il Decreto Proroghe (DL 132/2023) approvato dal Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo e pubblicato in GU.

La proroga di tre mesi è una misura che le organizzazioni sindacali avevano espressamente richiesto al governo per tutelare i dipendenti più a rischio di contrarre forme severe di Covid-19.

Grazie a questa decisione, i lavoratori che rientrano nelle categorie previste dalla legge potranno continuare a svolgere la propria attività da remoto fino al 31 dicembre, senza subire interruzioni come sarebbe invece avvenuto con la scadenza del 30 settembre.

In particolare, è stato esteso fino a fine anno il diritto allo smart working semplificato per i dipendenti affetti da patologie che li rendono maggiormente esposti al rischio di contagio da Covid-19. Questi lavoratori fragili, che in precedenza rischiavano di perdere la possibilità di lavorare da casa dal primo ottobre, continueranno ad avere piena facoltà di svolgere la prestazione in modalità agile senza necessità di accordo individuale con il datore di lavoro.

Chi sono i superfragili

Ricordiamo che sono definiti “superfragili” i lavoratori dipendenti affetti da una patologia e/o condizione individuata dal decreto Interministeriale del 04/02/2022 (Salute, Lavoro e Pubblica Amministrazione). Qualora l'attività lavorativa fosse incompatibile con la prestazione da remoto, il lavoratore deve essere adibito a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

Si tratta di una scelta importante che tutela una categoria di lavoratori particolarmente bisognosa di attenzione, soprattutto in un momento in cui, con la ripresa dei contagi, diventa ancor più necessario garantire condizioni di lavoro sicure e flessibili.

I lavoratori con figli under 14

Oltre ai dipendenti superfragili, si ricorda che le tutele speciali sono previste fino al 31 dicembre anche per i lavoratori con figli under 14. Le modifiche introdotte dal governo garantiscono dunque continuità ad un prezioso strumento di conciliazione vita-lavoro e di prevenzione sanitaria.

La possibilità di lavorare in modalità agile ha dimostrato di essere utile sia per tutelare la salute dei lavoratori più fragili, che possono così evitare rischi di contagio recandosi sul luogo di lavoro, sia per favorire il work-life balance e la conciliazione vita-lavoro di genitori con figli piccoli.

Prorogando l'accesso semplificato allo smart working per queste categorie, il decreto conferma l'attenzione del legislatore verso una modalità di lavoro che si è rivelata efficace per proteggere la salute dei più fragili e al contempo sostenere la genitorialità, consentendo una migliore gestione degli impegni familiari.

Obblighi di comunicazione

Va detto inoltre che, dal 1° settembre 2022 sono entrati in vigore nuovi obblighi di comunicazione per i datori di lavoro che attivano lo smart working per i propri dipendenti.

In particolare, chi decide di far lavorare uno o più lavoratori in modalità agile dovrà inviare al Ministero del Lavoro, in via telematica, i nominativi di tali lavoratori e le date di inizio e fine delle prestazioni in smart working. Questo adempimento, previsto dal decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022, consente di monitorare l'utilizzo del lavoro agile e la platea di lavoratori che ne beneficia. Una misura opportuna per valutare l'impatto di questa modalità innovativa sul mercato del lavoro italiano.

Caratteristiche dello smart working

Lo smart working, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata da una maggiore flessibilità organizzativa, fondata sulla restituzione al lavoratore di autonomia nella scelta del luogo, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte del raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati.

Questa modalità lavorativa si basa sull'utilizzo diffuso delle nuove tecnologie che consentono di lavorare da remoto, riducendo la necessità di presenza fisica nella sede aziendale. Il lavoratore agile può organizzare il proprio lavoro in piena autonomia, bilanciando al meglio vita privata e lavoro, fermo restando il rispetto degli obblighi di presenza essenziali per il mantenimento dello spirito di squadra e della cultura aziendale.

Lo smart working rappresenta un'opportunità sia per i lavoratori, che possono incrementare la propria produttività e il proprio benessere, sia per le aziende, che possono attrarre nuovi talenti, ridurre l'assenteismo e migliorare il proprio employer branding. Tuttavia, non si tratta di un diritto assoluto del lavoratore, ma di una possibilità che deve essere regolamentata attraverso un accordo individuale scritto tra lavoratore e datore di lavoro. Tale accordo disciplina aspetti quali giornate e fasce orarie di lavoro, strumenti utilizzati, misure di sicurezza informatica e modalità di controllo da remoto. Anche la contrattazione collettiva può intervenire per definire criteri e condizioni generali di applicazione di questa modalità lavorativa.

I vantaggi per l'azienda

Lo smart working rappresenta un'importante innovazione nelle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, capace di coniugare maggiore flessibilità organizzativa per le imprese e miglioramento della qualità della vita per i lavoratori.

Questa modalità lavorativa, basata sull'utilizzo della tecnologia e su una maggiore autonomia nella scelta degli spazi, tempi e strumenti da parte del lavoratore, comporta benefici multifattoriali.

Per il lavoratore, i vantaggi sono molteplici:

migliore bilanciamento tra impegni personali e professionale;

riduzione dello stress da spostamenti casa-lavoro;

più tempo da dedicare alla famiglia, maggiore motivazione e produttività.

Per le aziende, lo smart working permette di ridurre i costi degli spazi fisici, attirare e trattenere talenti, incrementare il benessere organizzativo e ridurre l'assenteismo.

Infine, il lavoro agile ha impatti positivi sulla società intera: decongestione del traffico urbano, riduzione dell'inquinamento atmosferico, rivitalizzazione dei piccoli borghi grazie al trasferimento di professionisti dalle grandi città, più opportunità occupazionali per categorie svantaggiate.

Uno strumento, dunque, win-win per lavoratori, imprese e collettività, i cui benefici dovranno essere preservati e potenziati attraverso un'attenta regolamentazione che ne promuova un utilizzo virtuoso e inclusivo.

Decreto flussi fissa il termine per le richieste di nulla osta

DPCM 27 settembre 2023GU-3 ottobre 2023 n. 231

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Dpcm si conclude l'iter per la gestione dei flussi d'ingresso con la previsione delle richieste di nulla osta a partire dal 2 dicembre 2023 e sino alla conclusione delle quote di riferimento.

Il Consiglio dei Ministri aveva approvato, in esame preliminare, il Dpcm con la "Programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025". Nella Gazzetta Ufficiale Generale n.231 del 03-10-2023 è stato pubblicato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 settembre 2023, che prevede le quote per i lavoratori ammissibili in Italia.

Nella finalità di promuovere l'immigrazione legale, il decreto incrementa le quote di ingresso regolare per motivi di lavoro ed estende le categorie professionali e i settori produttivi coinvolti.

Tale decreto dovrebbe favorire la progressiva riduzione del divario tra l'entità dei flussi di ingresso e il fabbisogno del mercato del lavoro rilevato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in base a una programmazione, in logica incrementale nel triennio, coerente con la capacità di accoglienza e di inserimento dei lavoratori stranieri nelle comunità locali.

Inoltre, sono stati estesi i settori economici considerati nella programmazione dei flussi di ingresso. Il DPCM è anche finalizzato al potenziamento degli strumenti di formazione nei Paesi di origine dei lavoratori stranieri agevolando anche accordi e intese per il transito dei flussi migratori verso l'Italia.

Si incentiva inoltre l'ingresso di lavoratori con alta professionalità.

Ingressi in quota

L'articolo 5 del DPCM prevede che sono ammessi in Italia, per motivi di lavoro subordinato stagionale e non stagionale e di lavoro autonomo, i cittadini stranieri residenti all'estero entro le seguenti quote complessive:

- a) 136.000 unità per l'anno 2023;
- b) 151.000 unità per l'anno 2024;
- c) 165.000 unità per l'anno 2025.

Vengono inoltre previste delle particolari ammissioni, nell'ambito delle quote complessive per motivi di lavoro subordinato non stagionale nei settori dell'autotrasporto merci per conto terzi, dell'edilizia, turistico-alberghiero, della meccanica, delle telecomunicazioni, dell'alimentare, della cantieristica navale, del trasporto passeggeri con autobus, della pesca, degli acconciatori, degli elettricisti e degli idraulici e di lavoro autonomo, cittadini stranieri residenti all'estero. Da notare come sia stata ampliata tale platea con l'inserimento anche della professione degli elettricisti ed idraulici.

Nell'ambito delle quote indicate vengono previste delle "preferenzialità" per i lavoratori cittadini di Stati che promuovono per i propri cittadini campagne mediatiche aventi ad oggetto i rischi per l'incolumità personale derivanti dall'inserimento in traffici migratori irregolari.

All'interno delle quote sono inoltre stati previsti gli inserimenti di lavoratori subordinati non stagionali nello specifico settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria per 9.500 unità annue per il 2023, 2024, 2025.

Come detto, dall'analisi dei fabbisogni, si è rilevato una particolare necessità di lavoratori per il trasporto passeggeri con autobus e per la pesca, che vengono aggiunti. Si confermano per il lavoro autonomo e subordinato non stagionale i settori dell'autotrasporto merci per conto terzi, dell'edilizia, turistico-alberghiero, della meccanica, delle telecomunicazioni, dell'alimentare, della cantieristica navale; per il lavoro subordinato stagionale i settori agricolo e turistico-alberghiero.

Settore agricolo

Nell'ambito delle quote indicate viene riservata prioritariamente, per il settore agricolo, una quota di 40.000 unità nel 2023, 41.000 unità nel 2024 e 42.000 unità nel 2025 di lavoratori stranieri, cittadini dei Paesi specificatamente previsti:

Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Erzegovina, Corea (Repubblica di Corea), Costa d'Avorio, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine, Gambia, Georgia, Ghana, Giappone, Giordania, Guatemala, India, Kirghizistan, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Perù, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Tunisia, Ucraina.

Le istanze di nulla osta all'ingresso in Italia per lavoro stagionale anche pluriennale, devono in questo caso essere presentate dalle organizzazioni professionali dei datori di lavoro della Confederazione nazionale coltivatori diretti, della Confederazione italiana agricoltori, della Confederazione generale dell'agricoltura italiana, della Confederazione di produttori agricoli e dell'Alleanza delle cooperative italiane (Lega nazionale delle cooperative e mutue, Confederazione cooperative italiane e Associazione generale cooperative italiane). Le organizzazioni richiamate si assumono la responsabilità di portare sino alla conclusione del procedimento di assunzione dei lavoratori con l'effettiva sottoscrizione dei rispettivi contratti di lavoro (con annesse comunicazioni).

Termini di domanda del nulla osta

I termini per la presentazione delle richieste di nulla osta al lavoro per gli ingressi nell'ambito delle quote per lavoro subordinato, stagionale e non, e per lavoro autonomo di cui agli articoli 6 e 7 decorrono per l'anno 2023 dalle ore 9,00 del 2 dicembre 2023 (sessantesimo giorno successivo alla data di pubblicazione del DPCM) fino a concorrenza delle rispettive quote o, comunque, entro il 31 dicembre 2023. Si assisterà quindi ad una corsa al nullaosta, vista comunque la sproporzione rispetto al fabbisogno (seppure attenuata da questa ridefinizione delle quote).

Salario minimo: come quantificarlo secondo la Cassazione

La Cassazione, nella pronuncia n. 27711 del 2 ottobre 2023, fornisce alcune indicazioni su come individuare correttamente il salario minimo. Qualora la contrattazione collettiva di categoria sia in contrasto con i principi costituzionali, si potrà fare riferimento ad altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe, oltre che ad indicatori economici e statistici.

Il tema del “salario minimo” risulta oggi di grande attualità sia per il significativo incremento del costo della vita a cui solo in minima parte si riesce a far fronte con misure di aiuto statali, che per l'obbligo per i giudici di attuare il precetto del giusto salario costituzionale, alla luce delle indicazioni sovranazionali provenienti dall'Unione Europea e dall'ordinamento internazionale, contenute anche nella recente Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 “relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea termine”, in attesa del suo recepimento.

In mancanza del recepimento della direttiva comunitaria e in assenza di un “salario legale” come si può individuare correttamente il salario minimo?

Le indicazioni della Cassazione

La Cassazione, nella pronuncia n. 27711 del 2 ottobre 2022, fornisce alcune indicazioni accogliendo il ricorso del lavoratore e pronunciando i principi seguenti di diritto:

“1.- Nell'attuazione dell'art. 36 della Cost. il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'art. 36 Cost., anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata.

2.- Ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe.

3.- Nella opera di verifica della retribuzione minima adeguata ex art. 36 Cost. il giudice, nell'ambito dei propri poteri ex art. 2099,2° comma c.c., può fare altresì riferimento, all'occorrenza, ad indicatori economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022.”

La giusta retribuzione

Nella pronuncia la Suprema Corte ribadisce che il parametro di riferimento da tenere a mente nel nostro ordinamento è l'articolo 36 della Costituzione che prevede il principio costituzionale della giusta retribuzione riconosciuto in capo ad ogni lavoratore.

In particolare, l'art. 36, della Costituzione garantisce due diritti distinti:

1- quello ad una retribuzione «sufficiente» che dà diritto ad «una retribuzione non inferiore agli standard minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo», ovvero ad «una ricompensa complessiva che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle concrete condizioni di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa». Il valore soglia di povertà assoluta viene calcolato ogni anno dall'Istat relativamente ad un paniere di beni e servizi essenziali per il sostentamento vitale differenziandolo in ragione dell'età, dell'area geografica di residenza del singolo e dei componenti della famiglia;

2- e quello ad una retribuzione «proporzionata» che garantisce ai lavoratori «una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata». Tali concetti di sufficienza e di proporzionalità mirano a garantire al lavoratore una vita non solo non povera ma persino dignitosa; orientando il trattamento economico non solo verso il soddisfacimento di meri bisogni essenziali, ma verso qualcosa in più che la recente Direttiva UE sui salari adeguati all'interno dell'Unione n. 2022/2041 individua nel conseguimento anche di beni immateriali (« oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali»).

In altre parole, l'uno stabilisce «un criterio positivo di carattere generale», l'altro «un limite negativo, invalicabile in assoluto».

La valutazione del giudice

Ne consegue che il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'art. 36 Cost.

Per la valutazione del giusto salario minimo costituzionale può operarsi anche un riferimento ad altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe, oltre che ad indicatori economici e statistici, in attuazione della Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022.

Non può, in altri termini, operare una presunzione relativa di corrispondenza ai principi costituzionali dei trattamenti economici previsti dai contratti collettivi, anche stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Orbene, i parametri individuati dalla giurisprudenza sono certamente di aiuto nell'individuazione del trattamento minimo retributivo, purtroppo, rendono incerta la gestione del costo retributivo in quei settori che, pur applicando i contratti collettivi nazionali sottoscritti da OOSS comparativamente più rappresentative a livello nazionale, rischiano di vedere censurato tale trattamento in sede di contenzioso.

Pensando, quindi, a determinati settori non appare così ridondante la richiamata direttiva comunitaria, che garantirebbe comunque una giusta retribuzione – e una certezza del costo del lavoro – anche in quei settori in cui la contrattazione collettiva risulta inadeguata ai parametri dell'articolo 36.

Privacy: sanzionata l'azienda che nega accesso ai dati di geolocalizzazione

Il Garante Privacy ha emesso una sanzione nei confronti di un'azienda che ha negato l'accesso ai dati personali di un dipendente riguardanti le registrazioni di un sistema di geolocalizzazione. Infatti, in virtù del principio di trasparenza, il titolare del trattamento deve adattare le informazioni fornite alle specifiche circostanze dell'interessato.

Il lavoratore aveva presentato una richiesta di accesso ai sensi dell'art. 15 GDPR per ottenere informazioni dettagliate in particolare riguardo ai rimborsi chilometrici, alla retribuzione oraria e alle autorizzazioni di trattamento dei dati in riferimento al trattamento relativo alla geolocalizzazione nonché all'informativa sul trattamento dei dati personali.

La Società ha presentato le sue memorie difensive fornendo tutta la documentazione richieste dal lavoratore e asserendo che al momento dell'installazione dello strumento, ha inoltrato la richiesta di autorizzazione ex art. 4 St. Lav. all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente. Tuttavia, le autorità competenti hanno dichiarato la non necessità di concessione di autorizzazione aggiuntiva, considerando il sistema satellitare come uno strumento necessario per l'adempimento delle prestazioni lavorative. Ulteriormente, la Società ha dichiarato di non aver effettuato alcun controllo o monitoraggio in merito alle attività svolte o ai percorsi dai reclamanti, evidenziando che non è stata esercitata alcuna forma di sorveglianza sui dati di geolocalizzazione dei lavoratori.

In risposta agli argomenti esposti dalla Società e alla luce dei fatti citati la parte reclamante ha contestato l'uso costante della geolocalizzazione da parte della Società attraverso dispositivi smartphone. Secondo la difesa, infatti, tramite lo smartphone la Società monitorava e gestiva le attività lavorative inclusi i percorsi casa-lavoro e i rimborsi chilometrici. Tale monitoraggio sarebbe stato funzionale al calcolo del rimborso chilometrico dei lavoratori. La difesa ha altresì evidenziato come i reclamanti abbiano già ottenuto il riconoscimento dei loro diritti in un precedente procedimento giurisdizionale presso il Tribunale di Milano.

La Società ha ribattuto che l'utilizzo dei dispositivi era stato rigidamente limitato al solo momento della lettura dei contatori da parte del lavoratore, garantendo piena autonomia nella decisione di accendere o spegnere il terminale. Secondo la Società, i lavoratori non erano obbligati a mantenere attivo il dispositivo durante gli spostamenti, come quelli dalla propria abitazione al luogo di lettura o tra i diversi luoghi di lettura.

Attività istruttoria e violazioni accertate dall'Autorità

Nel corso dell'istruttoria, l'Autorità ha accertato che la Società non ha fornito un riscontro adeguato alle istanze di accesso ex art. 15 del Regolamento presentate né ha comunicato in modo esaustivo i dati relativi ai trattamenti effettuati attraverso la geolocalizzazione sui terminali forniti ai lavoratori nell'ambito della prestazione lavorativa, come richiesto nelle istanze dei reclamanti.

Il Garante ha ricordato che il diritto riconosciuto all'interessato di accedere ai propri dati oggetto di trattamento nonché alle informazioni previste dall'art. 15 del Regolamento, in applicazione dei principi di trasparenza e correttezza non può ritenersi soddisfatto attraverso il mero rinvio a quanto contenuto nell'informativa sul trattamento dei dati di cui agli artt. 13 e 14 Regolamento, senza alcun riferimento al trattamento effettuato nel concreto. Il Garante ha richiamato quanto statuito recentemente dalle Linee guida 01/20220 dell'European Data Protection Board secondo le quali che durante il processo di riscontro alle istanze di accesso, il titolare del trattamento deve adattare le informazioni fornite alle specifiche circostanze dell'interessato.

Di conseguenza, tutte le informazioni fornite durante la comunicazione all'interessato ai sensi dell'art. 15 del Regolamento devono essere esaminate attentamente e personalizzate in base alle specifiche operazioni di trattamento effettuate nei confronti del richiedente.

Il principio di trasparenza, come sancito dall'art. 5 GDPR, riveste un ruolo fondamentale nell'ambito della protezione dei dati personali. Tale principio costituisce il fulcro attraverso il quale il titolare del trattamento instaura una relazione di fiducia e correttezza con l'interessato. Nel contesto specifico del rapporto di lavoro, la trasparenza assume a criterio fondamentale, come sottolineato anche dal D.Lgs. 104/2022 e dal terzo comma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

La trasparenza diventa, pertanto, un criterio cardine volto a garantire che l'interessato mantenga il controllo sulle attività di trattamento dei suoi dati personali.

Alla luce delle considerazioni esposte la Società è stata ritenuta responsabile per le violazioni dell'art. 12 e 15 del GDPR, l'Autorità ha pertanto comminato una sanzione amministrativa di 20 mila euro.

Aggiornato il Vademecum per la gestione dei lavoratori sportivi

A cura di Massimiliano Matteucci, Martina Marinelli

Vademecum lavoratori sportivi 9 ottobre-23

Il dipartimento dello Sport del Governo, in attuazione delle nuove disposizioni del Decreto Correttivo bis della Riforma del lavoro sportivo, ha aggiornato la guida pratica per la gestione attraverso la piattaforma del Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, dei lavoratori degli enti sportivi dilettantistici e degli organismi sportivi.

Il dipartimento dello Sport del Governo ha ampliato la guida pratica per la gestione dei lavoratori sportivi attraverso il RAS. Andremo quindi ad analizzare le specifiche impostazioni che il dipartimento ha individuato.

Il dipartimento precisa già in premessa che ci saranno altri aggiornamenti in relazione alle interlocuzioni che si stanno verificando tra le varie amministrazioni coinvolte nell'attuazione degli adempimenti introdotti dal Decreto Correttivo Bis.

Il Registro (Ras/Rasd) è il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche è istituito presso il Dipartimento per lo Sport dal D.Lgs. 39/2021, per poter assolvere alle funzioni di certificazione della natura sportiva dilettantistica degli Enti sportivi dilettantistici (ESD).

Come sappiamo, infatti, la registrazione determina la caratteristica essenziale del dilettantismo in capo alla ASD/SSD.

A tal riguardo il dipartimento precisa che “la comunicazione al registro delle attività sportive dilettantistiche equivale a tutti gli effetti, per i rapporti di lavoro sportivo, alle comunicazioni al centro per l'impiego” pertanto le comunicazioni potranno essere effettuate indifferentemente nella doppia possibilità, ma si ritiene più semplice ed efficace il sistema tramite il Registro.

Questa valutazione è frutto di una verifica tra i due portali dove il primo permette di poter verificare il tesseramento e quindi la corretta adesione all'assicurazione obbligatoria ed inoltre risulta più veloce e diretto, mentre il secondo richiede informazioni non obbligatorie e non è ancora aggiornato per quanto riguarda le casistiche dei lavoratori sportivi.

Comunicazioni obbligatorie dei rapporti di lavoro ai centri per l'impiego

Ogni ESD è tenuta ad effettuare la comunicazione entro il 30° giorno del mese successivo a quello di inizio del rapporto di lavoro. Sul tema si discute se la moratoria prevista per gli adempimenti si riferisca anche al collocamento e preveda quindi la possibilità di collocare i lavoratori entro il 31 ottobre 2023. Il dipartimento dello Sport ha costruito una guida, passo per passo, da seguire per poter adempiere correttamente all'obbligo di comunicazione. In particolare, saranno visibili 4 sezioni: quella inerente al datore di lavoro, contenente i dati dell'ESD, quella relativa al rappresentante legale, quella con i dati del lavoratore sportivo e quella specifica per il rapporto, in cui indicare, la decorrenza e il compenso previsti.

Adempimenti INPS

Come sappiamo, al superamento della soglia di reddito di euro 5000, i lavoratori sportivi dovranno iscriversi alla Gestione Separata INPS, mentre le ESD provvedono al versamento contributivo tramite modello UNIEMENS mensile, applicando le aliquote previste dalla legge.

Adempimenti INAIL

È importante distinguere in tale ambito i collaboratori amministrativo-gestionali dai lavoratori sportivi titolari di collaborazione coordinata e continuativa: i primi sono soggetti all'assicurazione contro gli infortuni secondo le regole applicate ai lavoratori parasubordinati: il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro e il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico

del committente; i secondi, invece, sono soggetti esclusivamente alla tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'art. 51 L. 289/2002, e relativi provvedimenti attuativi.

Libro Unico del Lavoro

Il D.Lgs. 36/2021, in particolare l'art. 28, c. 4, consente ai datori di lavoro o soggetti da questi delegati, con riguardo alle collaborazioni coordinate e continuative, di tenere il Libro Unico del Lavoro in via telematica tramite un'apposita sezione all'interno del Registro. Ricordiamo che, se il reddito del lavoratore sportivo non supera i 15000 euro annui, non vi è obbligo di emissione del relativo prospetto paga. L'iscrizione nel LUL può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, entro la fine di ciascun anno di riferimento, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente.

