

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **MAGGIO 2023**

Lecco, 24/05/2023

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

IL DECRETO LAVORO

È stato pubblicato sulla G.U. n. 103 del 4 maggio 2023 il D.L. 48/2023, contenente “Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”.

Di seguito si riepilogano le principali disposizioni per il lavoro e la gestione del personale.

Articolo	Contenuto
Articolo 1	Assegno di inclusione In sostituzione del reddito di cittadinanza, a decorrere dal 1° gennaio 2024, è istituito l'assegno di inclusione, quale misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.
Articolo 10	Incentivi connessi all'assegno di inclusione Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione spettano i seguenti incentivi. In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi Inail, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'assegno di inclusione effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti ai sensi del comma 2.



	<p>In caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi Inail, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>Gli incentivi sono riconosciuti esclusivamente ai datori di lavoro che inseriscano l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.</p> <p>Alle agenzie per il lavoro, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al 30% dell'incentivo massimo annuo.</p> <p>Agli enti preposti e autorizzati all'attività di intermediazione, è riconosciuto, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta dai predetti enti, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, un contributo pari al 60% dell'intero incentivo (assunzione a tempo indeterminato) o un contributo pari al 80% dell'intero incentivo (assunzione a tempo determinato). Ai fini del riconoscimento del contributo, gli enti devono assicurare, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro, la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo. Il contributo non esclude il riconoscimento al datore di lavoro dell'eventuale rimborso di cui all'articolo 14, comma 4, lettera b), L. 68/1999.</p> <p>Condizioni generali per la fruizione</p> <p>Il diritto alla fruizione degli incentivi di cui al presente articolo è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006. Le medesime agevolazioni non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3, L. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge.</p> <p>Le agevolazioni sono concesse ai sensi e nei limiti del Regolamento UE n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, Trattato sul funzionamento dell'UE dagli aiuti "de minimis", del Regolamento UE n. 1408/2013, Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, Trattato sul funzionamento dell'UE dagli aiuti "de minimis", nel settore agricolo e del Regolamento UE n. 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti "de minimis", nel settore della pesca e dell'acquacoltura.</p> <p>Le agevolazioni in commento sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, commi 297 e 298, L. 197/2022 e dall'articolo 13, L. 68/1999.</p>
<p>Articolo 15</p>	<p>Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva</p> <p>Al fine di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenziano fattori di rischio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, di lavoro irregolare ovvero di evasione od omissione contributiva, nonché di poter disporre con immediatezza di tutti gli elementi utili alla predisposizione e definizione delle pratiche ispettive, gli enti pubblici e privati condividono gratuitamente, anche attraverso cooperazione applicativa, le informazioni di cui dispongono con l'INL: tali informazioni sono altresì rese disponibili alla G. di F. per lo svolgimento delle attività ispettive inerenti al lavoro irregolare ovvero all'evasione od omissione contributiva.</p>



Articolo 18	<p>Estensione della tutela Inail per attività didattiche</p> <p>Esclusivamente per l'anno scolastico e per l'anno accademico 2023-2024, l'obbligo di assicurazione Inail si applica anche allo svolgimento delle attività di insegnamento-apprendimento nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore.</p>
Articolo 19	<p>Fondo nuove competenze</p> <p>È stato incrementato il Fondo nuove competenze: con le risorse saranno finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023, volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Con le risorse del fondo sono finanziati parte della retribuzione oraria, nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi.</p>
Articolo 23	<p>Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali</p> <p>È stata ridotta la sanzione amministrativa in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti: se l'importo omesso non è superiore a 10.000 euro annui, ora la sanzione amministrativa pecuniaria applicabile è pari a un importo da 1 volta e mezza a 4 volte l'importo omesso (la sanzione previgente era da 10.000 a 50.000 euro).</p> <p>Per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati, in deroga all'articolo 14, L. 689/1981, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.</p>
Articolo 24	<p>Disciplina del contratto di lavoro a termine</p> <p>Viene modificata la disciplina del contratto a termine, in particolare è stato riscritto l'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, relativo alle causali necessarie per contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, e fino a 24 mesi, anche a seguito di proroghe, ovvero in caso di rinnovi, a prescindere dalla durata.</p> <p>Ora le causali di utilizzo consistono:</p> <p>a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015;</p> <p>b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;</p> <p>b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.</p> <p>Viene poi introdotto un nuovo comma 5-bis, articolo 19, D.Lgs. 81/2015, dove si prevede che le disposizioni vigenti relative alle causali e alla durata massima del singolo contratto non si applichino:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai contratti stipulati dalle P.A.; - ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di <i>know-how</i>, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa; <p>a essi continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del D.L. 87/2018.</p>



<p>Articolo 26</p>	<p>Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro</p> <p>Vengono semplificati gli obblighi informativi introdotti dal c.d. Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/2022, che aveva a sua volta modificato il D.Lgs. 152/1997).</p> <p>In particolare, si prevede, mediante l'inserimento del nuovo comma 5-<i>bis</i>, che le informazioni di cui al comma 1, dell'articolo 1, D.Lgs. 152/1997, e relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - durata della prova (lettera h); - obblighi formativi (lettera i); - congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (lettera l); - preavviso (lettera m); - importo iniziale della retribuzione o comunque compenso e relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (lettera n); - programmazione dell'orario normale di lavoro prevedibile ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile (lettera o); - organizzazione orario imprevedibile (lettera p); - enti e istituti che ricevono i contributi (lettera r); <p>possano essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie.</p> <p>Pertanto, si prevede l'obbligo per il datore di lavoro di consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.</p> <p>Relativamente all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, si prevede l'obbligo di informativa specifica solo se tali sistemi sono integralmente automatizzati e sempreché non riguardino sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.</p>
<p>Articolo 27</p>	<p>Incentivi all'occupazione giovanile</p> <p>Ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età; b) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»); c) che siano registrati al Programma operativo nazionale iniziativa occupazione giovani. <p>L'incentivo è cumulabile con l'incentivo di cui all'articolo 1, comma 297, L. 197/2022 (Bonus assunzione a tempo indeterminato giovani) in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 114, secondo periodo, L. 205/2017, e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato.</p> <p>In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore «NEET» assunto.</p> <p>L'incentivo, corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, per le assunzioni</p>



	<p>con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.</p> <p>La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'Inps, che provvede, entro 5 giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.</p> <p>A seguito della comunicazione di prenotazione dell'incentivo, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi 7 giorni, il richiedente ha l'onere di comunicare all'Inps, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto di termini perentori, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse, l'Inps non prende più in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale.</p>
<p>Articolo 28</p>	<p>Incentivi per il lavoro delle persone con disabilità</p> <p>Al fine di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità e il loro diretto coinvolgimento nelle diverse attività statutarie produttive e nelle iniziative imprenditoriali, è istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, un apposito fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli enti del Terzo settore, ODV, APS e Onlus per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 anni, assunta ai sensi della L. 68/1999, con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto. Il fondo è alimentato mediante la riassegnazione in spesa, nel limite massimo di 7 milioni di euro per l'anno 2023, delle somme non utilizzate di cui all'articolo 104, comma 3, D.L. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 77/2020 e versate nel predetto anno dalle amministrazioni interessate all'entrata del bilancio dello Stato.</p> <p>Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, le modalità e i termini di presentazione delle domande, nonché le procedure di controllo sono definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef, da adottare entro il 1° marzo 2024.</p>
<p>Articolo 30</p>	<p>Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione</p> <p>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, su domanda dell'azienda, anche qualora si trovi in stato di liquidazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, con proprio decreto, in via eccezionale e in deroga, un ulteriore periodo, in continuità di tutele già autorizzate, di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, al fine di</p>



	salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti.
Articolo 37	Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale Sono modificati i limiti massimi per le Prestazioni Occasionali nel settore turistico e termale: per gli utilizzatori che operano nei settori dei <u>congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali</u> e dei parchi divertimento il limite massimo dei compensi complessivi è elevato a 15.000 euro e il limite massimo di lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore è pari a 25.
Articolo 39	Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, L. 197/2022, è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Articolo 40	Misure fiscali per il welfare aziendale Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, Tuir, di cui al D.P.R. 917/1986, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 3.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio, riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato Tuir (fiscalmente a carico), nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti. Il limite di 3.000 euro si applica solo se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

TICKET DI LICENZIAMENTO PER LAVORATORI PADRI

Con il messaggio n. 1356/2023, l'Inps ha fornito precisazioni sugli aspetti contributivi connessi al godimento dei congedi previsti per i lavoratori padri, con particolare riguardo alle dimissioni nel periodo di fruibilità del congedo di paternità e all'obbligo di versamento del c.d. *ticket* di licenziamento.

Si ricorda che i congedi per i padri lavoratori sono di 2 tipi:

1. obbligatorio (10 giorni lavorativi o 20 in caso di parto plurimo di astensione dal lavoro, non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, anche in caso di morte perinatale del figlio; il congedo è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo);
2. alternativo (astensione dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre).

Per la durata del congedo di paternità obbligatorio o alternativo e sino al compimento di un anno di età del bambino, il licenziamento intimato al lavoratore padre è nullo. Inoltre, durante il periodo per cui è previsto



il divieto di licenziamento, in caso di dimissioni volontarie presentate dal lavoratore che fruisce del congedo di paternità obbligatorio o di congedo di paternità alternativo, il lavoratore ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

Il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpl qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

Aspetti contributivi

Le dimissioni del lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio o alternativo, se intervenute nel periodo di durata del congedo e sino al compimento di un anno di età del bambino, determinano la sussistenza dell'obbligo contributivo c.d. ticket di licenziamento.

In particolare, l'obbligo contributivo in argomento, già previsto nelle ipotesi di congedo di paternità alternativo, sussiste anche in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio.

In questa seconda ipotesi (congedo obbligatorio):

- il datore di lavoro è tenuto all'adempimento contributivo per le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'arco temporale che decorre dai 2 mesi prima la data presunta del parto e sino al compimento di 1 anno di età del bambino;
- l'obbligo contributivo sussiste a decorrere dal 13 agosto 2022 e per gli eventi di dimissioni verificatisi a decorrere dalla medesima data.

RIDUZIONE DEI PREMI E CONTRIBUTI PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO NEL 2023

A mezzo della circolare n. 12 l'Inail del 30 marzo 2023 ricorda che, con effetto dal 1° gennaio 2014, è stata disposta la riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nelle more dell'aggiornamento delle relative tariffe. Tale riduzione non si applica ai premi assicurativi ordinari e speciali per i quali è intervenuto l'aggiornamento delle relative tariffe.

Viene, quindi, evidenziato che, per l'anno 2023, la riduzione dei premi e contributi dovuti si applica esclusivamente:

1. ai premi speciali unitari dovuti per gli alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro;
2. ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive;
3. ai contributi assicurativi della gestione agricoltura riscossi dall'Inps.

La riduzione è stata fissata nella misura del 15,17%, da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il quale ha inoltre fissato gli Indici di Gravità Medi (IGM) per il triennio 2023-2025, da utilizzare per l'applicazione della riduzione in argomento, ai soli premi e contributi sopra indicati per i quali è ancora in corso la revisione tariffaria.



Il criterio di applicazione della riduzione si basa infatti sull'andamento infortunistico aziendale. In tale senso sono previsti criteri differenziati a seconda che l'attività sia iniziata da oltre un biennio, oppure da non oltre un biennio.

Attività iniziata da oltre un biennio

Per i soggetti che hanno iniziato l'attività da oltre un biennio (*ante* 31 gennaio 2021) si applica il criterio del confronto tra l'indice di gravità medio (IGM) e l'indice di gravità aziendale (IGA), che consente di tenere conto dell'andamento infortunistico per i premi speciali e per i contributi della gestione agricoltura. Per il 2023 si applicano gli Indici di Gravità Media valevoli per il triennio 2023-2025.

Attività iniziata da non oltre un biennio

In caso di attività iniziata da non oltre un biennio, la riduzione si applica, su domanda, ai soggetti che attestano il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La domanda di riduzione deve essere presentata non oltre il termine di scadenza del primo biennio di attività.

AUTORIZZAZIONI PER CONTROLLI A DISTANZA

Con la nota n. 2572/2023, l'INL ha fornito indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'articolo 4, L. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) anche in relazione all'evoluzione tecnologica dei sistemi adottati e tenendo conto degli orientamenti del Garante per il trattamento dei dati personali.

La disciplina in materia di trattamento dei dati personali e i relativi principi generali (liceità, finalità, pertinenza e non eccedenza, proporzionalità, necessità, indispensabilità) assolvono, infatti, a una funzione contenitiva di eventuali abusi datoriali e potenziali lesioni di "beni personali" e contribuiscono ad adeguare le previsioni dell'articolo 4 allo sviluppo della tecnologia e al rispetto della riservatezza dei prestatori di lavoro. Inoltre, occorre considerare che il rispetto delle garanzie di cui all'articolo 4 costituisce condizione di liceità del trattamento, ragion per cui i relativi trattamenti di dati possono essere effettuati solo in costanza dei requisiti e delle garanzie previste dall'articolo 4.

Insufficienza del consenso dei lavoratori

L'installazione di un impianto audiovisivo o di altri strumenti da cui possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori deve necessariamente e prioritariamente essere preceduta dall'accordo collettivo con le RSA e/o RSU presenti, percorso prioritario previsto dal Legislatore rispetto al quale la procedura autorizzatoria pubblica presso l'ITL risulta solo eventuale e successiva (le istanze devono contenere, quindi, la dichiarazione di assenza delle RSA/RSU o la documentazione comprovante il mancato accordo).

La carenza di accordo tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali o del successivo provvedimento autorizzativo non possono essere supplite dall'eventuale consenso, seppur informato, dei singoli lavoratori, restando in quest'ultimo caso l'installazione illegittima e penalmente sanzionata.



Aziende multi-localizzate e integrazioni alle autorizzazioni già rilasciate

Le imprese con più unità produttive ubicate nell'ambito di competenza della medesima sede territoriale dell'INL, in presenza di medesime ragioni legittimanti e avuto riguardo allo stesso sistema, possono presentare una sola istanza di autorizzazione all'Itl competente il quale, previa verifica delle condizioni formali e sostanziali previste, emanerà un unico provvedimento valido per tutte le unità produttive interessate dall'istanza medesima.

Le imprese con unità produttive ubicate in diverse province, in alternativa alla stipulazione di singoli accordi con le RSA/RSU, possono stipulare un unico accordo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancato accordo o in assenza della RSA/RSU, potranno presentare istanza di autorizzazione alle singole sedi territoriali dell'INL o, in alternativa, alla sede centrale.

Se una azienda è già in possesso di autorizzazione e voglia installare il medesimo sistema in una diversa unità produttiva, può presentare istanza di integrazione, purché l'impianto da autorizzare presenti i medesimi presupposti legittimanti e le stesse modalità di funzionamento di quello già autorizzato e purché manchino le Rsa/Rsu ovvero in caso di mancato accordo con le rappresentanze sindacali presenti nell'unità produttiva oggetto di istanza.

Nuove aziende e assunzioni successive all'installazione

L'articolo 4, L. 300/1970 si applica alle aziende in cui sono presenti lavoratori, pertanto, l'Ispettorato del Lavoro può e deve intervenire solo in presenza degli stessi, verificando che l'impianto corrisponda ai requisiti di legge al momento della presentazione dell'istanza. Si possono però verificare le seguenti situazioni:

1. costituzione di una nuova azienda che, al momento della presentazione dell'istanza, non ha in forza lavoratori, ma che prevede di averne non appena avviata l'attività e che perciò potrà presentare l'istanza per l'autorizzazione, che deve sempre precedere l'installazione dell'impianto, indicando nel modello di istanza il numero dei lavoratori che risulteranno in forza all'avvio dell'attività;
2. se l'azienda è già in esercizio, con impianto legittimamente installato e perfettamente funzionante, in assenza di lavoratori e deve procedere ad assunzioni di personale, può presentare istanza in un momento successivo, ma deve attestare 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.

Sistemi di geo localizzazione

I sistemi di geo localizzazione (GPS) da installarsi sugli autoveicoli o su diversi dispositivi (ad es., sistemi palmari, cellulari, computer, etc.) consentono la raccolta e l'elaborazione di dati di varia natura in modo tale da permettere una verifica continua e puntuale, anche a posteriori, della localizzazione dei mezzi (o comunque dei dispositivi) e del loro tracciamento e, quindi, direttamente o indirettamente, anche del lavoratore che li utilizza e il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto sul tema con numerosi provvedimenti nei quali, in termini generali, ha applicato i principi di protezione dei dati prescrivendo ai titolari misure a tutela dei diritti degli interessati consistenti nella configurazione dei sistemi in modo da: escludere il monitoraggio continuo, consentire la visualizzazione della posizione geografica da parte di soggetti autorizzati solo quando strettamente necessario rispetto alle finalità perseguite; consentire, di regola, la disattivazione del dispositivo durante le pause e al di fuori dell'orario di lavoro; effettuare, di regola, i trattamenti mediante pseudonimizzazione dei dati personali (utilizzo di dati non



direttamente identificativi); prevedere la memorizzazione dei dati raccolti solo se necessario e con tempi di conservazione proporzionati rispetto alle finalità perseguite.

In particolare, la posizione del veicolo di regola non dovrebbe essere monitorata continuativamente dal titolare del trattamento, ma solo quando ciò si renda necessario per il perseguimento delle finalità legittimamente perseguite e tale principio deve rispettarsi anche nel caso di esecuzione di obblighi assunti nei confronti della stazione appaltante. In questi ultimi casi è necessario, infatti, che la documentazione da trasmettere alla stazione appaltante, finalizzata a documentare il regolare svolgimento del servizio, non contenga dati che siano, anche indirettamente, riconducibili agli interessati (ad es. il codice del dispositivo o del veicolo assegnato) ma le sole informazioni strettamente necessarie a consentire il raffronto tra servizio effettivamente reso e il servizio atteso.

I dati raccolti e trattati devono, pertanto, essere limitati a quelli strettamente necessari per il perseguimento delle finalità prestabilite e attinenti alle esigenze organizzative e produttive, di sicurezza sul lavoro o di tutela del patrimonio aziendale, che costituiscono i presupposti di liceità di cui all'articolo 4, L. 300/1970. Di conseguenza, l'accesso ai dati da parte del datore di lavoro dovrà avvenire solo ed esclusivamente in funzione delle motivazioni poste a fondamento del provvedimento autorizzativo, con la conseguenza che ogni diverso trattamento non consentito dei dati non rende utilizzabili le informazioni raccolte ai fini connessi al rapporto di lavoro.

Sulla base di quanto sopra evidenziato, l'Itl deve valutare attentamente le ragioni legittimanti l'installazione dei sistemi di geo localizzazione, verificando che la tipologia dei dati raccolti ed il loro effettivo trattamento siano correlati alle esigenze dichiarate e rispettosi dei principi sopra richiamati, prevedendo nel corpo dei provvedimenti autorizzatori il rispetto delle disposizioni normative in materia di protezione dei dati personali.

Considerato che il provvedimento autorizzativo viene rilasciato in relazione allo "strumento" di geolocalizzazione in sé, in costanza delle ragioni legittimanti l'Inl ritiene che non sia necessario richiedere l'elenco delle targhe dei veicoli su cui verrà installato l'impianto.

Disposizioni normative che favoriscano o impongano l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza

L'articolo 4, St. Lav. si applica in presenza di lavoratori anche nel caso di specifiche disposizioni normative che favoriscano o impongano l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza, così come la disciplina in materia di trattamento dei dati personali.

Lavoratori etero organizzati - prestazioni lavorative tramite piattaforme digitali

La procedura imposta dall'articolo 4, comma 1, L. 300/1970 si applica anche per le tipologie di lavoro in relazione alle quali sono normativamente estese, nei confronti del lavoratore, le medesime tutele del lavoro subordinato in ragione delle caratteristiche del rapporto.

Inoltre, deve ritenersi che l'operatività dell'articolo 4 in commento, vada estesa anche ai lavoratori autonomi.

Volontari

Alle prestazioni dei volontari non possono applicarsi le tutele accordate dall'articolo 4, L. 300/1970, tuttavia al volontario si applica la disciplina di protezione dei dati personali.



Laddove siano compresenti sul luogo di lavoro sia volontari che lavoratori subordinati, l'imprenditore è tenuto ad attivare le procedure di cui all'articolo 4 al fine di installare sistemi dai quali possa anche derivare il controllo datoriale a distanza nei confronti dell'attività del personale dipendente eventualmente presente.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

STUDIO DELL'ERA
Consulenti del Lavoro Associati

