

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **GIUGNO 2024**

Lecco, 20/06/2024

Spett.le clientela  
- Loro sede -

[www.studiodellera.it](http://www.studiodellera.it)

**D.L. PNRR-QUATER: LE NOVITÀ PER IL LAVORO DOPO LA CONVERSIONE IN LEGGE**

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 2024, S.O. n. 19, la L. 29 aprile 2024, n. 56, di conversione del D.L. 19/2024 rubricato “*Ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*”.

Di seguito si sintetizzano le principali disposizioni per professionisti e aziende in materia di lavoro: le novità apposte in sede di conversione in legge sono evidenziate in grassetto.

Articolo 29	Contenuto
Comma 1	<p><b>Durc: modifica all'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006</b></p> <p>Viene riscritto l’articolo 1, comma 1175, L. 296/2006.</p> <p>Innanzitutto si specifica che i benefici normativi e contributivi sono subordinati, oltre che al Durc, all'assenza di violazioni nelle previste materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p><b>Viene introdotto il nuovo comma 1175-bis</b></p> <p>Sulla base di tale disposizione si consente l’accesso ai benefici in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.</p>



<p>Comma 2</p>	<p><b>Appalto</b></p> <p>In sede di conversione in legge è stato modificato l'intervento di revisione operato dal testo originario dell'articolo 29, comma 2, D.L. 19/2024.</p> <p>Ora il comma 1-bis dell'articolo 29, D.lgs. 276/2003, prevede quanto segue: <i>"Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto"</i>.</p> <p>Rispetto al testo originario del D.L. 19/2024, le novità più rilevanti consistono nei seguenti aspetti: il trattamento minimo è definito dalla contrattazione comparativamente più rappresentativa e non da quella più applicata; il trattamento minimo si estende anche alla componente normativa.</p> <p>Rimane confermata la modifica operata al comma 2 dell'articolo 29, D.lgs. 276/2003, stabilendo che il regime di solidarietà previsto in materia di appalto si applichi anche all'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro nei casi di cui all'articolo 18, comma 2 (somministrazione illecita), nonché ai casi di appalto e di distacco irregolari.</p>
<p>Comma 3</p>	<p><b>Sanzioni</b></p> <p>Il comma 3 va a sostituire quanto previsto dall'articolo 1, comma 445, lettera d), n. 1), L. 145/2018, stabilendo che siano aumentate del 30% le sanzioni in materia di lavoro per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione di cui all'articolo 3, D.L. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla L. 73/2002 (lavoro irregolare) e del 20% per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 18, D.lgs. 276/2003 (somministrazione illecita), all'articolo 12, D.lgs. 136/2016 (obblighi di comunicazione in materia di distacco), e all'articolo 18-bis, commi 3 e 4, D.lgs. 66/2003 (durata media massima orario di lavoro, riposo giornaliero e settimanale).</p>
<p>Comma 4</p>	<p><b>Sanzioni penali in materia di intermediazione e somministrazione</b></p> <p>Il comma 4 modifica l'articolo 18, D.lgs. 276/2003.</p> <p>Innanzitutto, si modifica il comma 1, reintroducendo sanzioni di carattere penale per una serie di illeciti relativi all'intermediazione e la somministrazione.</p> <p>L'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione (articolo 4, comma 1, lettere a) e b)), è punito con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 2 mesi o dell'ammenda da 600 a 3.000 euro.</p> <p>L'esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale (articolo 4, comma 1, lettere d) ed e)), è punito con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda da 900 a 4.500 euro. Se non vi è scopo di lucro, la pena</p>



	<p>è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da 300 a 1.500 euro.</p> <p>Viene, poi, modificato il comma 2 dell'articolo 18, D.lgs. 276/2003, nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.</p> <p>Con modifica del comma 5-<i>bis</i> del medesimo provvedimento, si prevede che, nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore siano puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione</p> <p>Viene, poi, aggiunto il nuovo comma 5-<i>ter</i>, che reintroduce il reato di somministrazione fraudolenta: quando la somministrazione di lavoro è attuata con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda di 100 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.</p> <p>Nel nuovo comma 5-<i>quater</i> si stabilisce che gli importi delle sanzioni previste dall'articolo 18, D.lgs. 276/2003, siano aumentati del 20% ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.</p> <p>In sede di conversione in legge, è stato modificato il comma 5-<i>quinqües</i>: ora prevede che l'importo delle pene pecuniarie proporzionali previste dall'articolo 18, D.lgs. 276/2003, anche senza la determinazione dei limiti minimi o massimi, non possa essere, in ogni caso, inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro.</p> <p>Infine, il nuovo comma 5-<i>sexies</i> assegna il 20% dell'importo delle somme versate in sede amministrativa, ai sensi dell'articolo 15, D.lgs. 124/2004, e dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, D.lgs. 758/1994, per l'estinzione degli illeciti di cui all'articolo 29, D.L 19/2024, al Fondo risorse decentrate dell'INL per la valorizzazione del personale del medesimo Ispettorato (articolo 1, comma 445, lettera e), secondo periodo, L. 145/2018).</p>
Comma 5_	<p><b>Somministrazione fraudolenta</b></p> <p>Viene abrogato l'articolo 38-<i>bis</i>, D.lgs. 81/2015 (in materia di somministrazione fraudolenta, ora disciplinata dall'articolo 18, D.lgs. 276/2003).</p>
Commi 7-9	<p><b>Lista di conformità INL</b></p> <p>All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'INL rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente tramite il <b>sito internet</b> istituzionale del medesimo Ispettorato e denominato "<i>Lista di conformità INL</i>". L'iscrizione nell'elenco informatico è</p>



	<p>effettuata nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679.</p> <p>I datori di lavoro cui è stato rilasciato l'attestato non sono sottoposti, per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione nella "Lista di conformità INL", a ulteriori verifiche da parte dell'INL nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.</p> <p>In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'INL provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL.</p>
Comma 10	<p><b>Verifica congruità incidenza manodopera per lavori edili</b></p> <p>Nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il committente, negli appalti privati, verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva, nei casi e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 8, comma 10-bis, D.L. 76/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 120/2020.</p>
Comma 12	<p><b>Appalti privati: versamento del saldo finale</b></p> <p>Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro a carico del committente.</p>
Commi_15_17	<p><b>Esonero contributivo lavoratori domestici</b></p> <p>Al fine di promuovere il miglioramento, anche in via progressiva, del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni di lavoro, di cura e di assistenza in favore delle persone anziane non autosufficienti e di favorire la regolarizzazione del lavoro di cura prestato al domicilio della persona non autosufficiente, a decorrere dalla data che sarà comunicata dall'Inps, in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani, con un'età anagrafica di almeno 80 anni, invalidi civili e titolari dell'indennità di accompagnamento, è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro domestico, nel limite massimo di importo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base trimestrale, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>Il datore di lavoro destinatario della prestazione deve possedere un valore dell'Isee per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro.</p> <p>Il beneficio non spetta nel caso in cui tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro o persona del suo nucleo familiare sia cessato un rapporto di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani da meno di 6 mesi, nonché in caso di assunzione di parenti o affini,</p>



	salvo le eccezioni previste dall'articolo 1, comma 3, nn. 1-5, D.P.R. 1403/1971.
<b>Articolo 30</b>	<b>Misure per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo</b>
Comma 1_	<p><b>Omissioni ed evasioni contributive</b></p> <p>Il comma 1 dell'articolo 30 modifica, a decorrere dal 1° settembre 2024, l'articolo 116, comma 8, L. 388/2000.</p> <p>Innanzitutto, si prevede che, in caso di omissione contributiva, se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro 120 giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, la maggiorazione di 5,5 punti del Tur non trova applicazione.</p> <p>Viene modificata anche la disciplina dell'evasione contributiva, connessa a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, attuate con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi mediante l'occultamento di rapporti di lavoro in essere, retribuzioni erogate o redditi prodotti, ovvero di fatti o notizie rilevanti per la determinazione dell'obbligo contributivo. L'evasione comporta il pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30%, fermo restando che la sanzione civile non può essere superiore al 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Se la denuncia della situazione debitoria è effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile pari, in ragione d'anno, al Tur maggiorato di 5,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia. Il Tur è maggiorato di 7,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi è effettuato entro 90 giorni dalla denuncia.</p> <p>La sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura agevolata è subordinata al versamento della prima rata.</p> <p>Viene aggiunta la nuova lettera b-bis), dove si prevede che, in caso di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli enti impositori ovvero a seguito di verifiche ispettive, sia dovuto il versamento della sanzione civile, per omissione o per evasione, nella misura del 50%, se il pagamento dei contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura è subordinata al versamento della prima rata.</p>
Comma 2	<p><b>Mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze</b></p> <p>A decorrere dal 1° settembre 2024, in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede</p>



	<p>giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori (articolo 116, comma 10, L. 388/2000) sono dovuti gli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ.. La disciplina oggi vigente prevede, viceversa, Tur maggiorato di 5,5 punti, con la sanzione civile che non può essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p>
Comma 3	<p><b>Riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali</b></p> <p>Viene modificato l'articolo 116, comma 15, lettera b), L. 388/2000: potrà essere concessa la riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali in caso di crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale per i quali siano stati adottati i provvedimenti di concessione del trattamento di integrazione salariale straordinario e, comunque, in tutti i casi di crisi che presentino particolare rilevanza sociale ed economica in relazione alla situazione occupazionale locale e alla situazione produttiva del settore e che rendono probabile l'insolvenza.</p>
Commi 5-8_	<p><b>Informazioni rese dall'Inps</b></p> <p>A decorrere dal 1° settembre 2024 l'Inps mette a disposizione del contribuente ovvero del suo intermediario gli elementi e le informazioni in suo possesso riferibili allo stesso contribuente, acquisiti direttamente o pervenuti da terzi, relativi ai rapporti di lavoro, agli imponibili e agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi. Il contribuente può segnalare all'Inps eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti.</p> <p>Con deliberazione del CdA Inps, assunta con la maggioranza assoluta dei componenti in carica, sono individuati i criteri e le modalità con cui gli elementi e le informazioni sono messi a disposizione del contribuente e sono indicate, altresì, le fonti informative, la tipologia di informazioni da fornire al contribuente, le fattispecie di esclusione, i criteri, le modalità e i termini di comunicazione tra quest'ultimo e l'Amministrazione, assicurate anche a distanza mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici, nonché i livelli di assistenza e i rimedi per la regolarizzazione di eventuali inadempimenti contributivi.</p> <p>La regolarizzazione degli inadempimenti contributivi, secondo le modalità e i termini indicati con la deliberazione, comporta l'applicazione, in ragione della violazione contestata, delle seguenti sanzioni civili, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, L. 388/2000:</p> <p>a) in caso di omissione contributiva, della sanzione, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;</p> <p>b) in caso di evasione contributiva, della sanzione, in ragione d'anno, pari al Tur maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p> <p>In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura ridotta è subordinata al versamento della prima rata.</p>



	<p>In caso di mancata regolarizzazione e di mancato pagamento nei termini indicati, l'Inps procede alla notifica al contribuente dell'importo della contribuzione omessa, con l'applicazione delle seguenti sanzioni civili, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, L. 388/2000:</p> <p>a) nelle ipotesi relative all'omissione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al Tur maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;</p> <p>b) nelle ipotesi relative all'evasione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al 30%; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 60% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p>
<p>Commi 10-14</p>	<p><b>Attività di controllo Inps mediante banche dati</b></p> <p>Dal 1° settembre 2024, senza pregiudizio dell'eventuale ulteriore accertamento ispettivo, le attività di controllo e addebito dei contributi previdenziali, ivi compresi i contributi dovuti in caso di utilizzo di prestatori di lavoro formalmente imputati a terzi ovvero a titolo di responsabilità solidale, possono fondarsi su accertamenti eseguiti d'ufficio dall'Inps sulla base di elementi tratti anche dalla consultazione di banche di dati dell'Istituto medesimo o di altre P.A., alle quali l'Istituto possa accedere in base alla legislazione vigente, e dalla comparazione dei relativi dati, da cui si deducano l'esistenza e la misura di basi imponibili non dichiarate o la fruizione di benefici contributivi, esenzioni o agevolazioni, comunque denominate, in tutto o in parte non dovuti.</p> <p>Gli uffici Inps possono:</p> <p>a) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a comparire di persona o per mezzo di rappresentanti per fornire dati e notizie rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;</p> <p>b) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a esibire o trasmettere atti e documenti rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;</p> <p>c) inviare ai contribuenti questionari relativi a dati e notizie di carattere specifico rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti o nei confronti di altri contribuenti con i quali abbiano intrattenuto rapporti, con invito a restituirli compilati e firmati;</p> <p>d) invitare ogni altro soggetto a esibire o trasmettere, anche in copia fotostatica, atti o documenti rilevanti concernenti specifici rapporti intrattenuti con il contribuente e a fornire i chiarimenti relativi, nonché a rendere dichiarazioni su questionari trasmessi dall'Inps.</p> <p>Gli inviti e le richieste sono trasmessi, in via prioritaria, tramite pec. Dalla data di notificazione decorre il termine fissato dall'ufficio per l'adempimento, che non può essere inferiore, in ogni caso, a 15 giorni.</p> <p>Sulla base delle risultanze dell'attività accertativa effettuata d'ufficio, l'Inps può formare avviso di accertamento, da notificare al contribuente prioritariamente tramite pec. Qualora il contribuente esegua il pagamento integrale dei contributi dovuti entro 30 giorni dalla notifica dell'avviso di accertamento, si applica la sanzione civile nella misura di cui all'articolo 116, comma 8, lettera b-bis), L. 388/2000.</p>





Nel giudizio di accertamento negativo dell'obbligo contributivo ovvero di opposizione all'avviso di addebito, la mancata comparizione all'invito di cui al comma 11, lettera a), ovvero l'omessa comunicazione, in tutto o in parte, dei dati, delle notizie e dei documenti richiesti ai sensi delle lettere b), c) e d) del medesimo comma 11 costituiscono argomenti di prova ai quali il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della decisione.

### APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ STAGIONALI

L'INL fornisce, con nota n. 795 del 24 aprile 2024, alcune precisazioni in merito all'utilizzo del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ai fini dello svolgimento di attività stagionali.

Nello specifico viene ricordato che il datore di lavoro è tenuto, nel primo contatto con l'istituzione formativa, a verificare l'effettiva fattibilità del contratto di apprendistato attraverso l'accertamento della coerenza tra attività lavorative (figura contrattuale) e titolo di studio (ad esempio, qualifica/diploma). Fatta questa doverosa premessa l'Ispettorato evidenzia come non sussista l'impossibilità automatica di stipulare un contratto di apprendistato stagionale anche in settori diversi da quelli del percorso di istruzione frequentato da giovani studenti, ai quali va invece data la possibilità di acquisire le competenze organizzative, trasversali, umane e relazionali che possono rappresentare un patrimonio, non solo in relazione agli obiettivi formativi, ma più in generale quale bagaglio esperienziale per il proprio sviluppo professionale.

L'utilità del contratto di apprendistato è infatti garantita di per sé dalla sottoscrizione da parte dell'istituzione formativa cui lo studente è iscritto, del protocollo previsto dalla vigente normativa che stabilisce che il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro. Ne deriva che proprio la sottoscrizione del citato protocollo costituisce già una garanzia di coerenza del percorso formativo e di utilità del contratto di apprendistato ai fini dello sviluppo formativo e professionale dello studente.

### DIMISSIONI RASSEGNAE DURANTE IL PERIODO PROTETTO: PROCEDURA REVOKA

Nelle ipotesi di dimissioni volontarie di genitori lavoratori con figli minori di 3 anni, il Legislatore ha subordinato l'efficacia delle dimissioni alla convalida delle stesse da parte dell'Ispettorato territoriale del lavoro, al fine di verificare che l'atto sia genuino e frutto di una libera scelta del genitore e non, al contrario, imposto dal datore di lavoro per ragioni riguardanti la situazione familiare dell'interessato.

L'INL ha emanato la nota n. 862 dell'8 maggio 2024, con la quale ha fornito chiarimenti relativi alle modalità di esercizio della revoca delle dimissioni convalidate dall'ITL in quanto rassegnate durante il periodo protetto ai sensi dell'articolo 55, comma 4, D.lgs. 151/2001.

Il citato D.lgs. 151/2001 non regola la revoca delle dimissioni rassegnate durante il periodo protetto, né risulta applicabile quanto previsto per le dimissioni presentate in via telematica.

Ciò premesso, appare utile sottolineare che le dimissioni costituiscono un atto unilaterale recettizio, la cui efficacia – nella fattispecie di cui all'articolo 55, comma 4, D.lgs. 151/2001 – è sospensivamente condizionata al provvedimento di convalida dell'Ispettorato territorialmente competente.





Pertanto, non vi sono elementi impeditivi a che le dimissioni siano oggetto di revoca in un momento antecedente alla loro efficacia – e dunque prima dell’emanazione del provvedimento di convalida – oppure in un momento successivo alla convalida ma antecedente alla decorrenza delle dimissioni stesse e quindi alla risoluzione del rapporto.

In ogni caso, come già precisato con le note prot. n. 5296 del 5 giugno 2019, n. 5534 del 13 giugno 2019 e n. 4113 del 26 novembre 2020, anche la revoca delle dimissioni richiede un esame istruttorio da parte dell’Ispettorato che, *“valutata attentamente la fondatezza delle motivazioni addotte, provvederà all’annullamento del relativo provvedimento”*, e potrà programmare *“gli eventuali accertamenti ispettivi a tutela della lavoratrice/del lavoratore interessati, qualora si ritenga che nei confronti degli stessi possano essere stati adottati comportamenti datoriali discriminatori o comunque illeciti”*.

Laddove invece le dimissioni presentate siano state regolarmente convalidate all’esito della verifica della genuinità della scelta compiuta dalla lavoratrice/lavoratore e abbiano prodotto l’effetto della risoluzione del rapporto di lavoro, le stesse non potranno più essere oggetto di revoca unilaterale da parte dell’istante e il rapporto di lavoro potrà riprendere unicamente con il consenso del datore di lavoro.

---

### ESPOSIZIONE CODICE DISCIPLINARE CCNL APPLICATO

Come già indicato nelle nostre precedenti circolari, siamo a ricordare l'importanza dell'esposizione in bacheca, o in un luogo ben visibile ed accessibile a tutti i lavoratori, del codice disciplinare del CCNL applicato, al fine di portare a conoscenza di tutti i lavoratori le norme disciplinari relative alle sanzioni ed alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, ai sensi del comma 1, art. 7 della Legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei Lavoratori. Il datore di lavoro, infatti, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza averlo informato circa la regolamentazione e le modalità di applicazione delle norme disciplinari previste da ciascun CCNL applicato. Per coloro i quali non avessero già provveduto in merito, preghiamo di prendere contatto con lo scrivente Studio per l'assolvimento di tale previsione.

---

### AUTORIZZAZIONI PER CONTROLLI A DISTANZA

Ricordiamo inoltre che, 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'istallazione 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'istallazione**

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 continuamente 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.

---

## **ELEZIONI EUROPEE 2024** **PERMESSI ELETTORALI**

Cogliamo l'occasione per rammentare che i lavoratori dipendenti chiamati ad adempiere funzioni presso i seggi elettorali (presidente, segretario, scrutatore, rappresentante di lista o di gruppo), hanno diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni. Per quanto riguarda il trattamento economico previsto per tali lavoratori, i giorni di assenza sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Quanto sopra significa che:

\*per le giornate lavorative il lavoratore ha diritto a fruire del medesimo trattamento economico e normativo che sarebbe spettato in caso di prestazione lavorativa effettiva;

\*per le giornate festive o non lavorative il lavoratore ha diritto ad altrettante quote della retribuzione normale in aggiunta allo stipendio ordinario. In alternativa, per ogni giornata festiva o non lavorativa, possono essere concessi riposi compensativi.

In merito alla documentazione necessaria per poter fruire del diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo di durata delle operazioni elettorali, i lavoratori devono presentare al datore di lavoro:

\*preventivamente, i documenti di nomina o di incarico;

\*successivamente, un attestato firmato dal Presidente del seggio con l'indicazione delle giornate di presenza al seggio e dell'orario di chiusura delle operazioni di scrutinio (per i lavoratori che assolvono l'incarico di Presidente, la certificazione viene vistata dal Vice-Presidente).

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**  
**Studio Dell'Era Consulenti del Lavoro Associati**

