



MEMO

DIRITTO DEL LAVORO





NEWS LAVORO

SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA E CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con **nota 2572/2023 del 14 aprile 2023**, ha fornito le indicazioni operative per il rilascio dei provvedimenti autorizzativi dei sistemi di videosorveglianza e degli strumenti dai quali deriva la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori, secondo l'articolo 4, primo comma, della legge 300/1970.

La nota ribadisce il divieto assoluto di un controllo intenzionale a distanza dell'attività dei lavoratori e precisa che l'installazione del sistema deve necessariamente essere preceduta da un accordo sindacale o, in assenza, dall'istanza autorizzativa all'Ispettorato che deve contenere espressamente la dichiarazione di assenza di Rsa/Rsu o la documentazione comprovante il mancato accordo.

L'Ispettorato, richiamando gli orientamenti del Garante della Privacy, chiarisce che in nessun caso l'accordo o il provvedimento autorizzativo preventivo può essere sostituito dal consenso del lavoratore, poiché questi non può disporre di un bene giuridico di natura collettiva.

Secondo l'Ispettorato, inoltre, l'articolo 4 dello Statuto si applica esclusivamente alle aziende in cui siano presenti lavoratori; pertanto, un'impresa senza dipendenti (ma che ha in programma di assumerne) può presentare l'istanza precisando il numero dei lavoratori che risulteranno in forza all'avvio dell'attività, oppure attestando che l'impianto già installato sarà disattivato non appena il personale sarà adibito al lavoro e che sarà messo nuovamente in funzione soltanto dopo l'eventuale provvedimento autorizzativo.

Per quanto riguarda i sistemi di geolocalizzazione, l'INL indica i requisiti che ne consentono l'installazione:

- escludano il monitoraggio continuo del lavoratore;
- consentano la visualizzazione della posizione geografica da parte di soggetti autorizzati solo quando strettamente necessario rispetto alle legittime finalità perseguite (tra cui la sicurezza del lavoro e la tutela del patrimonio aziendale);
- consentano, di regola, la disattivazione del dispositivo durante le pause e al di fuori dell'orario di lavoro; effettui, di regola, i trattamenti mediante pseudonimizzazione dei dati personali (utilizzo di dati non direttamente identificativi);
- prevedano la memorizzazione dei dati raccolti solo se necessario e con tempi di conservazione proporzionati rispetto alle finalità perseguite.



Secondo l'INL, le garanzie dell'articolo 4 e la disciplina in materia di trattamento dei dati personali non possono subire limitazioni, neppure se l'adozione di sistemi di videosorveglianza è imposta da normative di settore, come nelle strutture scolastiche o socioassistenziali e nelle sale scommesse.

La nota precisa, infine, che le garanzie dell'articolo 4, comma 1, si applicano anche ai collaboratori etero-organizzati (articolo 2, comma 1, del Dlgs 81/2015) e ai lavoratori autonomi che operano tramite piattaforme digitali, ma non ai volontari.

APPROVAZIONE DDL EQUO COMPENSO

Il 12 aprile 2023 è stato approvato definitivamente dalla Camera il DDL sull'equo compenso per i professionisti (Disegno di legge Atto Camera n. 338 B).

La legge definisce equo il compenso proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto, al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale, nonché conforme ai parametri specifici dei decreti ministeriali.

Per tutte le professioni ordinistiche valgono come riferimento gli importi stabiliti nei decreti ministeriali che fissano i parametri per le rispettive professioni. Ad oggi, tuttavia, solo gli avvocati possono giovare di parametri aggiornati dal D.M. 147/2022.

I parametri per le professioni non ordinistiche (regolamentate dalla legge n. 4/2013) dovranno, invece, essere stabiliti da un decreto del ministro delle Imprese e del Made in Italy da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge.

A prescindere dai parametri ministeriali è prevista, tuttavia, la possibilità per le imprese di adottare **modelli standard di convenzione**, concordati con i Consigli nazionali degli ordini o collegi professionali che si presumono equi fino a prova contraria.

L'equo compenso si applica alle prestazioni d'opera intellettuale regolate da convenzioni (sottoscritte dopo l'entrata in vigore della legge), svolte anche in forma associata o societaria verso determinati soggetti (imprese bancarie e assicurative, imprese che nell'anno precedente all'incarico abbiano più di 50 dipendenti o ricavi superiori a 10 milioni; pubbliche amministrazioni). Sono escluse le società veicolo di cartolarizzazione e gli agenti della riscossione.

Per effetto delle nuove norme sono nulle le clausole e patti che violano le disposizioni sull'equo compenso. In particolare:

- le clausole che non prevedono un compenso equo e proporzionato all'opera prestata;
- i patti che vietano al professionista di pretendere acconti nel corso della prestazione o che impongono l'anticipazione di spese o attribuiscono al committente vantaggi sproporzionati;



- le clausole che consentono al committente di modificare unilateralmente le condizioni del contratto, di non riportarne in forma scritta gli elementi essenziali, di pretendere prestazioni aggiuntive senza compenso;
- la clausola che prevede termini di pagamento superiori a 60 giorni dal ricevimento della fattura.

Legittimati ad agire per l'applicazione dell'equo compenso sono sia il professionista, sia i consigli dell'ordine o collegi di appartenenza e le associazioni che rappresentano le professioni, anche tramite azione di classe.

Il giudice che accerta il carattere non equo del compenso, pattuito può rideterminare il compenso dovuto al professionista e condannare il cliente al pagamento della differenza. Ove ne ricorrano i presupposti, il cliente può essere condannato al pagamento di un **indennizzo** fino al doppio della predetta differenza. Fatto salvo il risarcimento dell'eventuale maggiore danno.

Il **diritto del professionista al pagamento** dell'onorario si prescrive nel termine di 2 anni dalla cessazione per qualsiasi causa del rapporto con l'impresa. In caso di una pluralità di prestazioni rese a seguito di un unico incarico, convenzione, contratto, esito di gara, predisposizione di un elenco di fiduciari o affidamento e non aventi carattere periodico, **la prescrizione decorre dal giorno del compimento dell'ultima prestazione.**

La legge prevede inoltre la facoltà per gli Ordini e collegi di **sanzionare il professionista** che violi l'obbligo di convenire o preventivare un compenso equo e proporzionato alla prestazione.

L'Osservatorio nazionale sull'equo compenso, istituito presso il Ministero della Giustizia, vigilerà sul rispetto delle disposizioni.

RIDEER. INDENNITÀ PER UTILIZZO MEZZO PROPRIO NON IMPONIBILE AI FINI IRPEF.

Agenzia delle Entrate, risposta a **interpello n. 290 dell'11 aprile 2023** – il rimborso chilometrico corrisposto dalla società di delivery al rider che utilizza il proprio mezzo per effettuare le consegne può essere considerato riferibile a costi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro.

L'indennità non concorre pertanto a formare reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 TUIR e, pertanto, non è imponibile ai fini Irpef.

DECRETI DEL MINISTERO DEL LAVORO PER IL CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO



Con i **decreti n. 57 e 58 del 6 aprile 2023** il Ministero del lavoro ha adottato nuove misure riguardanti la prevenzione ed il contrasto al lavoro sommerso.

Con il primo decreto è stato istituito il **Comitato nazionale per la prevenzione ed il contrasto del lavoro sommerso**, con il compito di coordinare e monitorare l'attuazione delle misure contenute nel Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso. Il Comitato dovrà assicurare le necessarie connessioni con il Tavolo nazionale sul caporalato, relazionare semestralmente al Ministero sull'attuazione del Piano nazionale e pianificare gli interventi di contrasto del lavoro sommerso per il triennio 2025-2028.

Con il secondo decreto viene aggiornato il **Piano nazionale emersione lavoro sommerso 2023-2025** (che opera in connessione con il Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato), nell'ambito del quale sono previste azioni volte a favorire l'impiego regolare di lavoratori stranieri in agricoltura, attraverso il contrasto agli insediamenti abusivi e la promozione di politiche attive del lavoro.

ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI A CARICO

Con la circolare n. 41 del 7 aprile 2023 l'INPS ha fornito alcune indicazioni relative all'assegno unico e universale introdotto dal d.lgs. n. 230/2021, successivamente modificato dalla Legge di Bilancio 2023.

Per i figli di età inferiore a un anno l'importo dell'assegno è aumentato del 50% a decorrere dalla mensilità di gennaio 2023, fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Il medesimo incremento è previsto anche per i nuclei familiari con tre o più figli, ma solo per livelli di ISEE fino a 43.240 euro. Resta ferma la misura dell'assegno pari ad un massimo di 91,90 euro (ISEE fino a 16.215 euro) prevista per i figli successivi al secondo dall'art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 230/2021.

Per quanto riguarda i nuclei in cui sono presenti figli disabili, senza limiti di età, a decorrere dal 1° gennaio 2023, è corrisposto l'assegno unico e universale fino all'importo massimo di 189,20 euro per ISEE inferiore o uguale a 16.215 euro. Le maggiorazioni in funzione del grado di disabilità dei figli maggiorenni fino a 21 anni di età sono stabilmente equiparate a quelle dei figli disabili minorenni.

Dà diritto all'assegno unico e universale anche il permesso di soggiorno per protezione temporanea rilasciato alle persone provenienti dall'Ucraina, ai sensi del D.P.C.M. 28 marzo 2022.



POLITICHE IN FAVORE DELLE PERSONE ANZIANE: ASSEGNO UNIVERSALE E CERTIFICAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ DEI CAREGIVER

Il 31 marzo scorso è entrata in vigore la legge n. 33/2023 recante deleghe al Governo in materia di politiche a favore delle persone anziane.

Entro il 31 gennaio 2024 il Governo dovrà adottare una serie di decreti attuativi delle misure previste dalla legge e aventi ad oggetto l'invecchiamento attivo (articolo 3), l'assistenza sociale, sanitaria e sociosanitaria per le persone non autosufficienti (articolo 4) e le politiche per la sostenibilità economica e la flessibilità dei servizi di cura e assistenza a lungo termine (articolo 5).

La legge prevede l'introduzione dell'assegno universale per gli anziani, non legato al reddito, erogato in base allo specifico bisogno assistenziale, a scelta del beneficiario, sotto forma di denaro o di servizi.

Sono inoltre previsti interventi a sostegno dei familiari che prestano assistenza agli anziani non autosufficienti. Le misure riguardano la rimodulazione delle agevolazioni contributive e fiscali e la valorizzazione, la regolarizzazione del lavoro di cura prestato da badanti al domicilio della persona non autosufficiente (con la previsione di specifici percorsi formativi), nonché la certificazione delle competenze professionali acquisite durante l'esperienza maturata come caregiver familiari.

NEWS SENTENZE LAVORO

Cass. Sez. Lav. 28 marzo 2023, n. 8737 – Licenziamento per giusta causa del dipendente che non rispetta l'orario di lavoro

La Suprema Corte ha ribadito un suo costante orientamento in tema di licenziamento per giusta causa in base al quale i fatti addebitati devono rivestire il carattere della grave violazione degli obblighi inerenti il rapporto di lavoro – tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario – sulla base di un apprezzamento in concreto che tenga debitamente conto di ogni aspetto concreto della vicenda, ivi compresa l'intensità dell'elemento intenzionale, le precedenti modalità di lavoro e il grado di affidamento richiesto in base a mansioni e qualifica.

Nel caso di specie la Suprema Corte ha ritenuto che la Corte d'Appello, nel ritenere il comportamento del lavoratore che non aveva rispettato l'orario di lavoro come un atteggiamento di sfida e disprezzo nei confronti di parte datoriale, non avesse però vagliato tutti gli elementi oggettivi e soggettivi in base ai quali non poteva ritenersi sussistente la giusta causa del licenziamento.



Corte d'Appello di Milano, sentenza n. 162, 20 marzo 2023 – Somministrazione a termine reiterata e costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore.

La reiterazione di missioni presso il medesimo utilizzatore, anche nel vigore della disciplina ante Decreto Dignità, può rappresentare un ricorso abusivo a tale forma di lavoro.

La Corte milanese, a seguito del rinvio della Cassazione, richiamando le pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, ha ribaltato la precedente decisione della Corte d'Appello di Brescia che aveva respinto la domanda di un lavoratore impiegato per quattro anni in plurime missioni presso l'impresa utilizzatrice.

La sentenza della Corte d'Appello sottolinea che la direttiva 2008/104 impone agli Stati di adoperarsi affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per il lavoratore. La reiterazione delle missioni, pertanto, ove protratta per una durata dell'attività presso la stessa impresa che non possa definirsi ragionevolmente "temporanea", alla luce di tutte le circostanze pertinenti e della specificità del settore, può connotare un abuso del ricorso alla somministrazione.

In base alla sentenza, inoltre, il requisito della "temporaneità" della missione, sebbene non contenuto espressamente nel d.lgs. 81/2015 – ante Decreto Dignità – deve ritenersi implicito ed immanente nell'ordinamento, in conformità con gli obblighi imposti dal diritto dell'Unione.

Spetta al giudice di merito stabilire caso per caso, alla luce di tutte le circostanze pertinenti, se la reiterazione delle missioni abbia oltrepassato il limite della durata ragionevolmente temporanea, realizzando così un'elusione delle norme imperative ai sensi dell'art. 1344 c.c. e degli obblighi e finalità imposti dalla direttiva europea.

Cassazione, sentenza n. 9095/2023 del 31 marzo 2023 – Nullità del licenziamento del lavoratore disabile per superamento del periodo di comporta

La Cassazione ha annullato il licenziamento irrogato ad un lavoratore disabile per superamento del periodo di comporta ravvisando una discriminazione indiretta nell'applicazione di una disciplina indifferenziata delle assenze per malattia come prevista dal contratto collettivo.

La Suprema Corte ha richiamato la nozione di handicap e le norme contenute nella direttiva europea 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (recepita in Italia con il d.lgs. n. 216/2003), nonché i principi contenuti nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e la Carta dei diritti Fondamentali dell'Unione Europea quali fonti normative della tutela contro la discriminazione sulla base della disabilità.



Facendo riferimento alla giurisprudenza della CGUE la Cassazione ha rammentato la definizione di discriminazione indiretta contenuta nella direttiva UE osta a una normativa nazionale che consenta il licenziamento di un lavoratore in ragione di assenze intermittenti dal lavoro giustificate e dovute a malattie imputabili alla disabilità di cui soffre il lavoratore, salva verifica di quanto necessario per raggiungere l'obiettivo legittimo di lotta contro l'assenteismo.

Nel caso di specie, l'applicazione al lavoratore disabile dell'ordinario periodo di comporto breve stabilito dal CCNL di riferimento ha rappresentato, secondo il giudizio della corte di merito condiviso dalla Cassazione, una discriminazione indiretta. Rispetto a un lavoratore non disabile, il lavoratore disabile è, infatti, esposto al rischio ulteriore di assenze dovute a una malattia collegata alla sua disabilità, e quindi soggetto a un maggiore rischio di accumulare giorni di assenza per malattia e di raggiungere i limiti massimi di cui alla normativa pertinente.

Riguardo all'onere della prova la Suprema Corte ha ribadito che i corretti criteri di riparto da applicare ai casi di discriminazione indiretta sono indicati dall'art. 4 del d.lgs. n. 216/2003, il quale stabilisce una **presunzione a favore del lavoratore**. Il lavoratore deve provare il fattore di rischio, cioè il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, ed il datore di lavoro le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta.

La Cassazione ha infine confermato che la discriminazione - diversamente dal motivo illecito - opera **obiettivamente**, ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento peggiore riservato al lavoratore, quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta. Sono pertanto irrilevanti gli intenti soggettivi del datore, così come la mancata conoscenza del motivo dell'assenza dovuta a specifica malattia.