

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 29 DEL 24 LUGLIO 2023

lavoro**facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

ADEMPIMENTI	3
<i>La rivalutazione del TFR</i>	3
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	4
<i>Emersione possibile per tutti i datori regolarmente soggiornati</i>	4
<i>Cigo ammissibile anche se mancano sistemi di ventilazione</i>	5
<i>Crisi industriale complessa: altri 12 mesi di CIGS</i>	6
<i>L'INPS introduce l'intelligenza artificiale per le ricerche degli utenti</i>	7
APPROFONDIMENTI	8
<i>La maturazione delle ferie e la loro programmazione</i>	8
<i>Whistleblowing, pubblicate le Linee guida ANAC</i>	13

ADEMPIMENTI

La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. SU DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Lug-22	112,3	5,743879	4,307910	0,875	5,182910	1,05182910
Ago-22	113,2	6,591337	4,943503	1,000	5,943503	1,05943503
Set-22	113,5	6,873823	5,155367	1,125	6,280367	1,06280367
Ott-22	117,2	10,357815	7,768362	1,250	9,018362	1,09018362
Nov-22	117,9	11,016949	8,262712	1,375	9,637712	1,09637712
Dic-22	118,2	11,299435	8,474576	1,500	9,974576	1,09974576
Gen-23	118,3	0,084602	0,063452	0,125	0,188452	1,00188452
Feb-23	118,5	0,253807	0,190355	0,250	0,440355	1,00440355
Mar-23	118,0	0,00	0,00	0,375	0,375000	1,00375000
Apr-23	118,4	0,169205	0,126904	0,500	0,626904	1,00626904
Mag-23	118,6	0,338409	0,253807	0,625	0,878807	1,00878807
Giu 23	118,6	0,338409	0,253807	0,750	1,003807	1,01003807

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Emersione possibile per tutti i datori regolarmente soggiornati

La Corte Costituzionale, con la sentenza 149/2023, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 103, comma 1 del DL 34/2020, nella parte in cui prevede che la domanda per concludere un contratto di lavoro subordinato con cittadini stranieri presenti in Italia ovvero per dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare con stranieri o italiani, possa essere presentata solo dai datori di lavoro extra UE in possesso di un permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, invece che da tutti i datori di lavoro regolarmente soggiornanti in Italia.

La questione di legittimità costituzionale è stata sollevata dal TAR Liguria a cui si era rivolto un lavoratore extracomunitario al fine di vedersi annullato il provvedimento con il quale la Prefettura di Genova – Sportello unico per l'immigrazione, aveva rigettato la domanda di emersione presentata nei suoi confronti da un datore di lavoro straniero in possesso di un permesso di soggiorno per motivi familiari e non di un permesso di soggiorno di lunga durata.

Secondo la Corte costituzionale, la norma in questione contrasta con l'art. 3 della Costituzione in quanto determinerebbe un'irragionevole disparità di trattamento tra i lavoratori che, a parità di requisiti sostanziali verrebbero ammessi o meno alla procedura di emersione a seconda del titolo di soggiorno del loro datore di lavoro.

In particolare, la previsione di un requisito più stringente rispetto a quello previsto, in via generale, dal T.U. immigrazione che consente a qualsiasi datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia di instaurare un rapporto di lavoro subordinato, sarebbe irragionevole in quanto detta disciplina renderebbe meno agevole il raggiungimento dello scopo, dichiaratamente perseguito dalla norma, di favorire l'emersione del lavoro irregolare e di stipulare contratti d'impiego nei settori indicati.

In conclusione, la norma censurata, riducendo eccessivamente la platea dei datori di lavoro abilitati ad attivare la procedura di emersione, compromette la realizzazione degli obiettivi dalla stessa perseguiti, attinenti tanto alla tutela del singolo lavoratore quanto alla funzionalità del mercato del lavoro in un contesto d'inedita difficoltà.

Questa contraddittorietà intrinseca tra la complessiva finalità perseguita dal legislatore e la norma censurata lede dunque il principio di ragionevolezza (sent. 186/2020 e 86/2017).

Cigo ammissibile anche se mancano sistemi di ventilazione

L'INPS, con il messaggio n. 2729 del 20 luglio 2023, ha confermato che, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza delle temperature elevate, il ricorso al trattamento di integrazione salariale con la causale "eventi meteo" è invocabile dal datore di lavoro laddove le suddette temperature risultino superiori a 35° centigradi.

L'istituto ricorda che anche temperature inferiori a 35° centigradi possono determinare l'accoglimento della domanda di accesso al trattamento ordinario qualora entri in considerazione la valutazione anche della temperatura c.d. "percepita", che è più elevata di quella reale. Tale situazione, ad esempio, si determina nelle giornate in cui si registra un elevato tasso di umidità. Pertanto, la valutazione della temperatura rilevata nei bollettini meteo deve tenere conto anche del grado di umidità.

Inoltre, devono essere tenute in considerazione sia la tipologia di lavorazione in atto che le modalità con le quali la stessa viene svolta. Anche temperature inferiori ai 35 gradi possono, infatti, essere idonee a dare titolo al trattamento di integrazione salariale, se le relative attività sono svolte in luoghi non proteggibili dal sole o se comportino l'utilizzo di materiali ovvero in presenza di lavorazioni che non sopportano il forte calore.

In sostanza, la valutazione non deve fare riferimento solo al gradiente termico, ma anche alla tipologia di attività svolta e alle condizioni nelle quali si trovano ad operare i lavoratori.

Medesima considerazione vale anche con riferimento alle lavorazioni al chiuso, allorché le stesse non possano beneficiare di sistemi di ventilazione o raffreddamento per circostanze imprevedibili e non imputabili al datore di lavoro, nonché nell'ambito del lavoro svolto in agricoltura, secondo la disciplina in materia di CISOA.

Rimane poi fermo che l'integrazione salariale può essere concessa se le sospensioni/riduzioni siano disposte dal datore di lavoro su indicazione del responsabile della sicurezza per cause riconducibili alle temperature eccessive rilevate sul luogo di lavoro.

Da ultimo, il messaggio ricorda che il ricorso all'ammortizzatore sociale per "eventi meteo" è ammesso anche con riferimento ai datori di lavoro tutelati dal FIS e dei Fondi di solidarietà bilaterali ex articoli 26 e 40 del D.lgs. n. 148/2015. Va, tuttavia, evidenziato che, ai fini della positiva valutazione della richiesta di accesso al trattamento per le motivazioni richiamate, occorre tenere conto sia della tipologia di attività lavorativa espletata sia delle modalità di svolgimento della stessa.

Crisi industriale complessa: altri 12 mesi di CIGS

L'INPS, con il messaggio n. 2721 del 19 luglio 2023, facendo seguito alla Legge di Bilancio 2023 che ha stanziato ulteriori risorse per completare i piani di recupero occupazionale nelle aree di crisi industriale complessa, ha precisato che a un lavoratore già beneficiario di un trattamento di mobilità in deroga/ordinaria, possano essere concessi ulteriori 12 mesi, fermo restando il requisito della continuità.

La precisazione fa seguito alla presa di posizione del Ministero del lavoro secondo cui, al fine di semplificare in un'unica disposizione di carattere generale tutti gli interventi susseguitesi nel tempo che fanno riferimento all'articolo 44, comma 11-bis, del decreto legislativo n. 148/2015, pur in assenza di una proroga specifica delle singole misure, è consentito l'utilizzo delle risorse stanziato per tutti gli interventi che traggono origine dal medesimo articolo.

Ciò comporta che sono implicitamente prorogati e rifinanziati per il 2023 sia i trattamenti di CIGS di cui alla citata disposizione normativa sia i trattamenti di mobilità in deroga di cui al DL 119/2018 concessi ai datori di lavoro che operano nelle aree di crisi industriale complessa.

L'INPS ricorda che la normativa in materia di trattamenti di mobilità prevede che a ogni singolo lavoratore può essere concesso un ulteriore periodo massimo di dodici mesi, purché risulti beneficiario di un trattamento di mobilità ordinaria o in deroga e a condizione che ai medesimi lavoratori siano contestualmente applicate le misure di politica attiva individuate in un apposito piano regionale da comunicare all'ANPAL e al Ministero del lavoro.

Ciò detto, al fine di ripartire correttamente le risorse messe a disposizione con la richiamata normativa, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha fatto richiesta alle Regioni di comunicare i propri fabbisogni, tenuto conto dei residui dei precedenti finanziamenti ancora disponibili e utilizzabili nella corrente annualità.

L'INPS introduce l'intelligenza artificiale per le ricerche degli utenti

L'INPS, con il messaggio n. 2659 del 14 luglio 2023, ha reso noto di aver rilasciato l'Assistente virtuale dotato di Intelligenza Artificiale di tipo generativo per realizzare un canale conversazionale alternativo alla fruizione diretta dei risultati del motore di ricerca del Portale Inps.it.

Dopo aver interrogato il motore di ricerca sul Portale dell'Istituto, l'utente può "conversare" con un Assistente virtuale che è in grado di "dialogare", in quanto mantiene la memoria delle domande poste e delle risposte date all'utente nel corso dell'interlocuzione.

In via sperimentale, oltre al supporto sul motore di ricerca, nell'area "Pensione e Previdenza / Domanda di pensione" è offerto un secondo tipo di servizio, veicolato sempre dall'Assistente virtuale con adozione dell'Intelligenza Artificiale di tipo generativo, che permette di sottoporre domande più approfondite sulla prestazione "opzione donna".

APPROFONDIMENTI

La maturazione delle ferie e la loro programmazione

Con l'approssimarsi della pausa estiva risulta certamente utile un punto della situazione su uno degli istituti di maggior interesse dal punto di vista giuslavoristico, ossia il diritto alla fruizione delle ferie annuali.

Gli aspetti relativi all'istituto in questione sono molteplici, in questo approfondimento ci soffermeremo sulla maturazione delle ferie e sulla loro programmazione.

Si deve innanzitutto ricordare che il diritto alle ferie trova la propria fonte nella Costituzione e, in particolare, nell'art. 36 con cui si afferma che le ferie sono un diritto irrinunciabile in quanto volte ad assicurare ai lavoratori subordinati un periodo di riposo nel corso dell'anno, durante il quale reintegrare le proprie energie psicofisiche. Quindi, sono da considerarsi vietati gli accordi individuali tendenti ad impedirne la fruizione o finalizzati alla monetizzazione.

Il Codice civile, all'art. 2109, stabilisce che la durata delle ferie deve essere fissata dalla legge e che le ferie devono essere retribuite. Inoltre, il periodo feriale deve essere possibilmente continuativo e l'epoca del godimento è stabilita dal datore di lavoro, che deve tenere conto delle esigenze aziendali e degli interessi dei lavoratori.

Un'ulteriore disposizione di riferimento è l'art. 10 D.lgs. n. 66/2003, con cui viene stabilito che il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2 della medesima disposizione (ad esempio, Vigili del Fuoco, Protezione civile,...), va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Tale periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Resta fermo che la contrattazione collettiva può disciplinare alcuni aspetti relativi all'istituto e, in particolare, può prevedere periodi di ferie aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla predetta norma.

Durante l'assenza per ferie al lavoratore compete il trattamento economico che gli sarebbe spettato in caso di lavoro. In ogni caso, la contrattazione collettiva può fornire ulteriori indicazioni sugli elementi retributivi utili.

Maturazione delle ferie

La funzione di ripristino delle energie spese durante l'anno determina l'applicazione del principio ai sensi del quale le ferie spettano in relazione ai periodi di lavoro prestato. In pratica ogni mese di lavoro dà diritto ad un dodicesimo del totale delle ferie spettanti in un anno (nel contratto intermittente le ferie maturano in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa).

In generale i contratti collettivi considerano il mese per intero se la prestazione lavorativa si è svolta almeno per un numero di giorni pari o superiore a 15. Al di sotto di questo limite non matura il dodicesimo di ferie, casi in cui durante l'assenza maturano o non maturano le ferie sono regolati dalla legge (esempio maternità/paternità e congedi - ammortizzatori sociali) e dalla giurisprudenza; i contratti collettivi nella generalità dei casi stabiliscono le ipotesi di assenza in cui matura il diritto alle ferie.

Nel dettaglio, rientrano quali periodi utili ai fini della maturazione del diritto alle ferie, oltre all'effettivo servizio.

- Periodi di congedo di maternità e paternità (art. 2110 c.c.; artt. 22 e 29, D.lgs. n. 151/01);
- Periodi di congedo parentale (dal 13.8.2022 i periodi di congedo parentale non comportano riduzione di ferie - art. 22, D.lgs. 151/2001);
- Periodi di assenza per malattia e infortunio (art. 2110 c.c.);
- Periodi di assenza dal lavoro per adempimento di funzioni presso seggi elettorali (art. 119, D.P.R. 361/57);
- Periodi di CIG e altri ammortizzatori sociali a riduzione di orario (Min. Lav., nota 32381/1966);
- Periodi di assenza compresi tra il licenziamento illegittimo e la reintegrazione sono utili alla maturazione delle ferie e della relativa indennità (Cass., sentenza n. 5486/1995).

Non sono invece utili:

- Periodi di assenza per malattia del bambino (art. 48, D.lgs. n. 151/01);
- Periodi di aspettativa per funzioni pubbliche o cariche sindacali (art. 31, L. n. 300/70);
- Periodi di sospensione totale dell'attività lavorativa per CIG e altri ammortizzatori sociali (Min. Lav., nota 32381/1966; INPS, circ. 52020/79).

Determinazione del periodo feriale

La determinazione del periodo in cui fruire delle ferie è demandata, in primo luogo, al datore di lavoro, che deve tenere conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. Il potere unilaterale dell'imprenditore di fissare il periodo feriale (e anche di modificarlo, Cass. n. 7951/2001, n. 12205/2016, n. 24977/2022) rientra nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività aziendale e la giurisprudenza lo ha costantemente riconosciuto. Ciò esclude, quindi, sia l'obbligo di un accordo tra lavoratore e datore di lavoro, sia, a maggior ragione, l'evenienza di un potere di determinazione del periodo delle ferie da parte del solo lavoratore, senza il consenso esplicito o tacito del datore di lavoro.

Un limite al potere del datore di lavoro può eventualmente derivare dai contratti o accordi collettivi che, talvolta, prevedono una sorta di esame congiunto con le rappresentanze sindacali sulla fissazione del piano ferie, la chiusura estiva e le modalità di fruizione delle ferie stesse a seconda dei reparti o degli uffici. Questo tipo di "procedimento" fa sì che diviene illegittima la determinazione delle ferie da parte del datore di lavoro senza aver prima provveduto alla consultazione sindacale prevista. Resta però fermo che, in caso di mancato accordo, si deve considerare comunque illegittima l'autodeterminazione del periodo da parte del dipendente (Cass. n. 7055, 4.11.1983).

Un'altra limitazione al potere unilaterale dell'azienda di fissare le ferie è costituita dal vincolo che il periodo di godimento sia possibilmente continuativo (almeno 2 settimane consecutive, nell'anno di maturazione se richiesto dal lavoratore) nell'obiettivo di consentire al dipendente di fruire di un lasso di tempo di riposo sufficiente a ripristinare le energie psico-fisiche.

Se il lavoratore si assenta dal servizio senza il consenso del datore di lavoro, pretendendo di imputare detta assenza alle ferie, tale comportamento può legittimare l'adozione di provvedimenti disciplinari, tra cui il licenziamento, nei confronti del dipendente, ma non può incidere sul diritto alla retribuzione per i giorni di assenza, comunque riferibili alle

ferie effettivamente dovute (Cass. n. 175, 10.1.1994 - Cass. n. 9816, 14.4.2008). Viceversa, se il lavoratore presenta tempestivamente richiesta di fruizione delle ferie e il datore di lavoro oppone un rifiuto totalmente immotivato, l'autodeterminazione da parte del lavoratore non può avere conseguenze disciplinari (Trib. Milano, 17.1.2002).

Ferie e Cassa integrazione

Nei casi di sospensione dell'attività lavorativa, ovvero nell'ipotesi di CIG (e altri ammortizzatori sociali) a zero ore, l'esercizio del diritto alle ferie, sia con riferimento alle ferie già maturate che a quelle infra-annuali in corso di maturazione, può essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva.

Nell'ipotesi di CIG parziale (e altri ammortizzatori sociali), vale a dire a orario ridotto, invece, dovendo comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, non si può giustificare un eventuale differimento di concessione delle ferie (MIN. Lav. Interpello n. 19/2011).

Ferie e allattamento

In via generale il T.U. sulla maternità riconosce due ore di riposo per allattamento alla lavoratrice nel caso in cui l'orario effettivamente svolto sia almeno pari a 6 ore. Invece, la lavoratrice ha diritto ad un'ora sola se l'orario è inferiore al suddetto limite.

Per effetto dell'interpretazione data dall'INPS con la circolare 48/1989 (interpretazione confermata anche dalla più recente circolare 95/2006), la lavoratrice ha diritto a due ore di riposo per allattamento anche quando l'orario di lavoro giornaliero effettivamente svolto è inferiore alle 6 ore, in presenza di particolari eventi e/o situazioni (sciopero, ferie, ecc.).

Infatti, al fine della concessione di una o due ore di riposo per allattamento, spiega l'Istituto previdenziale, è necessario far riferimento all'orario contrattuale e non a quello effettivamente svolto. Nel caso in cui, ad esempio, l'orario giornaliero di lavoro è articolato su 8 ore, la lavoratrice avrà diritto di fruire nella stessa giornata di due ore di riposo per allattamento (concordate preventivamente con il datore di lavoro) e 6 ore di ferie (oppure ROL).

Si ricorda che le due ore di riposo per allattamento rimangono a carico INPS e che questo non può pretendere di considerare tutte le 8 ore come ferie.

Ferie e malattia

Prima o durante la fruizione delle ferie potrebbe accadere che sopraggiunga una malattia. Occorre quindi valutare quali possono essere le conseguenze di tale sovrapposizione.

Se la malattia è insorta prima delle ferie programmate e lo stato di malattia si protrae anche nel periodo di ferie, queste ultime non si considerano fruiti e tutto l'evento è considerato malattia (fermo restando, ovviamente, che la malattia deve essere certificata).

Se la malattia insorge invece durante la fruizione delle ferie, le conseguenze possono essere diverse. Se lo stato di malattia pregiudica la finalità delle ferie, ovvero il recupero delle energie psico-fisiche, le ferie sono sospese (Corte Cost., sentenza 6156/1987, Corte UE C-78/11 del 21.6.2012). L'effetto sospensivo delle ferie decorre dalla data di ricezione del certificato medico. In caso contrario, da provare a cura del datore di lavoro attraverso i controlli sanitari (INPS, INAIL), la sospensione delle ferie non interviene.

Malattia del figlio

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore stesso per i medesimi periodi previsti per gli ordinari congedi per malattia del bambino (art. 47, D.Lgs. 151/2001).

Durata della sospensione:

- Bambino fino a 3 anni di età: non ci sono limiti;
- Bambino di età compresa tra 3 e 8 anni: 5 giorni lavorativi all'anno.

Whistleblowing, pubblicate le Linee guida ANAC

L'ANAC, con un comunicato stampa del 14 luglio 2023, ha reso noto che, con l'efficacia del D.lgs. 24/2023 (dal 15/7 u.s.), che ha recepito in Italia la Direttiva UE riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, i cosiddetti whistleblower, entrano in vigore le nuove Linee guida volte a dare indicazioni per la presentazione all'Autorità delle segnalazioni esterne e per la relativa gestione.

Le nuove Linee Guida forniscono indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni, su cui ANAC si riserva di adottare successivi atti di indirizzo. È stato pubblicato anche il nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio ANAC.

La nuova disciplina sul whistleblowing è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Le nuove norme hanno l'obiettivo di garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuiscono all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Tale protezione viene, ora, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento delle amministrazioni/enti.

Le disposizioni del D.lgs. 24/2023 producono effetti a decorrere dal 15 luglio 2023 per i soggetti del settore pubblico e per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiore a 249. Pertanto, le segnalazioni e le denunce

all'autorità giudiziaria effettuate fino alla data del 14 luglio 2023 continuano ad essere disciplinate dal previgente assetto normativo e dalle vecchie Linee guida ANAC.

Solo per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249 la nuova disciplina produce effetti dal 17 dicembre 2023.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it



lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)