

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 41 DEL 16 OTTOBRE 2023

lavoro**facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

ADEMPIMENTI	3
<i>Calendario ISTAT 2023</i>	3
<i>La rivalutazione del TFR</i>	3
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	5
<i>Giusta retribuzione: il Giudice può sostituirsi alla contrattazione collettiva</i>	5
<i>Il CNEL boccia il salario minimo</i>	5
<i>Riscossione tributi: adeguato il fondo di solidarietà</i>	6
<i>PNRR: nuove risorse per le politiche attive</i>	7
<i>Il dipendente ha diritto di accedere ai dati sulla geolocalizzazione</i>	7
<i>CIGS in deroga DL 48/2023: è dovuto il contributo addizionale</i>	8
APPROFONDIMENTI	9
<i>Rileva il momento della stipula per il contratto a termine senza causale di 12 mesi</i>	9
NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA	11
<i>Prepensionamento dei giornalisti ai sensi dell'articolo 37, comma 1, lettera b), della legge 5 agosto 1981</i>	11

ADEMPIMENTI

Calendario ISTAT 2023

COMUNICATO ISTAT	PERIODO DI RIFERIMENTO
Martedì 17 gennaio	Dicembre 2022
Mercoledì 22 febbraio	Gennaio 2023
Giovedì 16 marzo	Febbraio 2023
Lunedì 17 aprile	Marzo 2023
Martedì 16 maggio	Aprile 2023
Venerdì 16 giugno	Maggio 2023
Lunedì 17 luglio	Giugno 2023
Giovedì 10 agosto	Luglio 2023
Venerdì 15 settembre	Agosto 2023
Lunedì 16 ottobre	Settembre 2023
Mercoledì 15 novembre	Ottobre 2023
Venerdì 15 dicembre	Novembre 2023

La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. SU DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
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
Lug-23	118,7	0,423012	0,317259	0,875	1,192259	1,01192259
Ago-23	119,1	0,761421	0,571066	1,000	1,571066	1,01571066
Set -23	119,3	0,930626	0,697970	1,125	1,822970	1,01822970

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Giusta retribuzione: il Giudice può sostituirsi alla contrattazione collettiva

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 28320 del 10 ottobre 2023, ha stabilito che, se il lavoro straordinario ha carattere strutturale, lo stesso non può essere escluso dalle voci della retribuzione durante il periodo feriale, in quanto si porrebbe in contrasto con i parametri fissati dall'art. 36 della Costituzione.

Una clausola del contratto collettivo che preveda una nozione restrittiva di "retribuzione" utile ai fini delle ferie, con esclusione di determinate voci legate al lavoro notturno o straordinario, è legittima - sul piano della garanzia offerta al singolo dipendente dall'art. 36 Cost. - a condizione che il lavoro notturno o quello straordinario rappresentino mere modalità di esecuzione della prestazione, che potrebbero, cioè, venire meno in qualunque momento.

Nella pronuncia, inoltre, si ribadisce un orientamento giurisprudenziale, ormai in via di consolidamento, secondo cui il principio della retribuzione proporzionata e sufficiente è previsto dall'art. 36 Cost. con forza imperativa, tale da determinare la nullità della clausola contrattuale, del contratto di lavoro individuale o collettivo, che preveda una retribuzione inferiore a questa soglia minima (Cass. n. 2245/2006; Cass. n. 546/2021). Da tale principio deriva che "il fatto che la retribuzione sia prevista da un CCNL (nella fattispecie: Vigilanza sezione servizi fiduciari) proveniente da associazioni pacificamente rappresentative, non è sufficiente a far ritenere di per sé legittimo il trattamento retributivo, ben potendo il Giudice dichiararne la nullità laddove, all'esito di uno scrutinio improntato a prudenza, risulti che tale retribuzione non sia sufficiente ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa".

Il CNEL boccia il salario minimo

Il CNEL, con il comunicato stampa n. 45 del 12 ottobre 2023, ha reso noto di aver approvato il documento finale sul lavoro povero e il salario minimo.

Secondo i consiglieri dell'Assemblea del CNEL, l'introduzione di un salario minimo legale non risolverebbe la grande questione del lavoro povero che va ben oltre il tema delle retribuzioni. La povertà lavorativa riguarda, infatti, la quantità di lavoro nell'arco dell'anno

per chi vive di contratti precari e intermittenti, la composizione del reddito all'interno del nucleo familiare e l'azione redistributiva dello Stato.

Quanto ai trattamenti retributivi giusti e dignitosi, il CNEL ritiene che la contrattazione collettiva sia ancora oggi la sede da privilegiare e valorizzare sottolineando l'importanza di controlli e interventi di vigilanza nell'estesa area della para subordinazione e del finto lavoro autonomo.

Questa posizione era condivisa da tutte le confederazioni sindacali sino a pochissimi anni fa. E sarà pertanto doveroso, su un tema così importante e nell'interesse dei lavoratori, lavorare da domani, quando si spegneranno i riflettori sul tema del salario minimo, per ricomporre l'unità del sindacato, che è forte se rimane autonomo dalla politica.

Riscossione tributi: adeguato il fondo di solidarietà

Sulla GU n.239 del 12.10.2023 è stato pubblicato il D.M. 14.9.2023, con cui è stato disciplinato l'adeguamento del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale addetto al servizio della riscossione dei tributi erariali.

Il Fondo ha lo scopo di assicurare ai lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con qualsiasi qualifica, compresi i dirigenti, delle imprese del settore dei servizi della riscossione dei tributi erariali, a prescindere dal numero dei dipendenti, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni del Capo II e III, Titolo I, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Il Fondo ha altresì lo scopo di attuare, nei confronti dei medesimi lavoratori, interventi che, nell'ambito e in connessione con processi di ristrutturazione e/o di situazioni di crisi, e/o di rilevante riorganizzazione aziendale o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, derivanti anche dall'applicazione di disposizioni legislative che introducono innovazioni nella disciplina della riscossione, eventualmente anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente: a) favoriscano il mutamento e il rinnovamento delle professionalità; b) realizzino politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione.

Il fondo garantisce un assegno ordinario in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa e un assegno straordinario per i lavoratori ammessi a fruirne nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo.

PNRR: nuove risorse per le politiche attive

Il Ministero del lavoro ha reso noto che, con il Decreto del 24 agosto 2023 pubblicato nella G.U. n. 237 del 10 ottobre 2023, è stata assegnata alle Regioni e alle Province Autonome una seconda quota delle risorse attribuite all'intervento M5C1 "1.1 Politiche attive del lavoro e formazione" del PNRR, pari a 1,2 miliardi di euro, ai fini dell'attuazione degli interventi di cui al Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori «GOL».

Il decreto ha inoltre individuato le modalità di riparto delle risorse.

Il dipendente ha diritto di accedere ai dati sulla geolocalizzazione

Il Garante privacy ha pubblicato la newsletter n. 511 del 10 ottobre 2023, con cui ha reso noto di aver sanzionato una società incaricata della lettura dei contatori di gas, luce e acqua, per non aver dato idoneo riscontro alle istanze di accesso ai dati di tre dipendenti di dati raccolti dal sistema di geolocalizzazione installato sugli smartphone aziendali.

I lavoratori avevano chiesto al datore di conoscere le informazioni utilizzate per elaborare i rimborsi chilometrici e la retribuzione mensile oraria, nonché la procedura per stabilire il compenso dovuto. La richiesta aveva lo scopo di verificare la correttezza della propria busta paga.

Nello specifico, i lavoratori chiedevano di poter conoscere i dati raccolti attraverso lo smartphone fornito dalla società sul quale era stato installato un sistema di geolocalizzazione che permetteva agli operatori di individuare il tragitto da effettuare per raggiungere i contatori.

L'Autorità ha accertato che la società, in qualità di titolare del trattamento, non aveva fornito un riscontro idoneo a quanto richiesto dai reclamanti. Non aveva nemmeno comunicato agli interessati i dati trattati attraverso il GPS, ma si era limitata ad indicare le modalità e gli scopi per i quali i dati stessi venivano trattati.

Tale condotta, secondo il Garante, doveva essere considerata illecita. Infatti, dalla rilevazione del GPS derivava indirettamente la geolocalizzazione dei dipendenti e, di conseguenza, un trattamento di dati personali, quantomeno nel momento della lettura dei contatori.

CIGS in deroga DL 48/2023: è dovuto il contributo addizionale

L'INPS, con il messaggio n. 3575 del 12 ottobre 2023, ha fornito indicazioni in ordine all'obbligo del versamento del contributo addizionale, di cui all'articolo 5 del D.lgs n. 148/2015, a carico delle aziende che ricorrono al trattamento di CIGS in deroga riconosciuto dall'art. 30 del D.L. n. 48/2023 al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti.

Il messaggio specifica che anche i datori di lavoro autorizzati alle predette integrazioni salariali sono tenuti al versamento del contributo addizionale, con le medesime modalità indicate dalle circolari n. 56/2016, n. 9/2017, n. 69/2022 e n. 76/2022.

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

Tenuto conto che per il trattamento di integrazione salariale in oggetto è prevista esclusivamente la modalità del pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, le aziende autorizzate, ai fini del versamento del contributo addizionale, devono attenersi alle modalità applicative e alle scadenze indicate nel messaggio n. 6129 del 6 ottobre 2015.

Per i datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria di cui all'articolo 1, commi 755 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, l'obbligo contributivo sussiste anche durante il periodo di integrazione salariale, relativamente alle quote di TFR maturate sulla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dell'attività lavorativa.

APPROFONDIMENTI

Rileva il momento della stipula per il contratto a termine senza causale di 12 mesi

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 9 del 9 ottobre 2023, ha precisato che la disposizione contenuta nel comma 1-ter dell'art. 24 del DL 48/2023, aggiunto dalla Legge di conversione 85/2023, in base al quale, ai fini del raggiungimento del limite massimo di 12 mesi del contratto senza causale, si tiene conto solo di quelli stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023, trova applicazione sia per la prima stipula che per le proroghe e i rinnovi di contratti già in essere.

L'intervento del Ministero del lavoro fa seguito alle richieste di chiarimento ricevute in merito alle novità introdotte dal Decreto lavoro sul contratto a termine e sulla somministrazione a tempo indeterminato.

Riguardo al citato comma 1-ter, non computa nel limite di durata massima di 12 mesi senza causale il contratto stipulato (per la prima volta), rinnovato o prorogato in data anteriore al 5 maggio 2023.

Ne consegue che eventuali contratti stipulati per la prima volta, oppure proroghe o rinnovi effettuati dopo tale data, rileveranno nel computo dei 12 mesi senza causale.

La circolare 9/2023 evidenzia che il Decreto Lavoro non ha modificato: il limite massimo di durata dei contratti a termine di 24 mesi stipulato tra le stesse parti (o durata maggiore prevista dai CCNL), l'ulteriore stipula di un contratto a termine di durata massima di 12 mesi in sede di ITL, il numero massimo di proroghe (4 nell'arco di 24 mesi) e lo stop and go tra un contratto e l'altro.

Riguardo alle nuove causali che devono essere apposte al contratto a termine se di durata superiore a 12 mesi, ed in particolare in merito a quella di cui alla lettera b) del comma 1 dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015 che riconosce alle parti del contratto individuale di lavoro di individuare le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, viene ricordato che la stessa ha validità temporanea e più precisamente fino al 30 aprile 2024 (giorno ultimo per la stipula del contratto, la cui durata può anche andare oltre).

La temporaneità trova la sua ragione d'essere nella necessità di consentire alle parti sociali di adeguare alla nuova disciplina i contratti collettivi.

Particolarmente interessante la precisazione sulle previsioni dei contratti collettivi relative alle causali da apporre al contratto a termine. A tal proposito il Ministero del lavoro identifica tre fattispecie:

- nel contratto collettivo è presente un mero rinvio alle causali legali di cui al DL 87/2018: le stesse sono superate. Si dovrà far riferimento a quelle individuate dal contratto collettivo aziendale oppure a quelle determinate dalle parti nel contratto individuale (fino al 30 aprile 2024);
- nel contratto collettivo sono indicate le causali individuate dal previgente art. 19, c. 1, lett. b-bis del D.lgs. 81/2015: le stesse possono ancora essere utilizzate dato che la disposizione coincide con quella contenuta nel nuovo art. 19, c. 1, lett. a);
- nel contratto collettivo sono individuate concrete condizioni di ricorso al contratto a termine: le stesse restano utilizzabili purché non si limitino ad un mero rinvio alle fattispecie legali.

In merito alla causale relativa alla sostituzione di altri lavoratori, il Ministero del lavoro ribadisce che il datore di lavoro deve precisare le concrete ed effettive ragioni della sostituzione.

Infine, in merito alla somministrazione a tempo indeterminato, il Ministero del lavoro ricorda che le novità consistono da un lato nel fatto che ai fini del rispetto del limite del 20%, non rilevano i lavoratori somministrati assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto di apprendistato e dall'altro che è esclusa l'applicabilità dei limiti quantitativi per la somministrazione di alcune categorie di lavoratori, tra cui i soggetti disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, i lavoratori svantaggiati e quelli molto svantaggiati.

NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA

Prepensionamento dei giornalisti ai sensi dell'articolo 37, comma 1, lettera b), della legge 5 agosto 1981

Messaggio n. 3595 del 13-10-2023

OGGETTO: Prepensionamento dei giornalisti ai sensi dell'articolo 37, comma 1, lettera b), della legge 5 agosto 1981, n. 416. Articolo 9 del decreto interministeriale 23 novembre 2017, n. 100495. Chiarimenti circa il requisito di permanenza in cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)

A seguito della circolare n. 10 del 31 gennaio 2023, sono pervenute alcune richieste di chiarimento in merito alla permanenza minima dei lavoratori giornalisti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti in cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) finalizzata al prepensionamento di cui all'articolo 37, comma 1, lettera b), della legge 5 agosto 1981, n. 416.

Una delle condizioni richieste per accedere al già menzionato prepensionamento è l'essere stati ammessi al trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) per la causale di cui all'articolo 25-bis, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 ("riorganizzazione aziendale in presenza di crisi, di durata non superiore a 24 mesi, anche continuativi"). Restano, invece, escluse le ipotesi di trattamenti straordinari di integrazione salariale determinati dalle causali di cui alle lettere b) e c) dello stesso articolo (ossia, rispettivamente, "crisi aziendale, ivi compresi i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa anche in costanza di fallimento, di durata non superiore a 24 mesi, anche continuativi" e "contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c)").

L'articolo 9 del decreto interministeriale 23 novembre 2017, n. 100495 (adottato in forza del comma 10 dell'articolo 25-bis del decreto legislativo n. 148 del 2015) ha, inoltre, previsto la durata minima di fruizione della CIGS per l'esercizio dell'opzione dell'anticipata liquidazione della pensione, disponendo che: "Possono esercitare l'opzione per l'anticipata liquidazione della pensione di vecchiaia di cui all'articolo 8 i giornalisti che, in possesso dei previsti requisiti, siano stati sospesi ovvero abbiano fruito di una riduzione

oraria integrata dalla cassa integrazione guadagni straordinaria, di cui all'articolo 6, per almeno tre mesi, anche non continuativi, nell'arco dell'intero periodo autorizzato".

Ai fini dell'accesso al prepensionamento è necessario pertanto che:

- i 3 mesi di permanenza in CIGS, ancorché non continuativi, siano fruiti nel periodo indicato nel decreto ministeriale di autorizzazione alla CIGS finalizzata al prepensionamento oppure nel periodo di proroga del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi dell'articolo 22-bis del decreto legislativo n. 148 del 2015;
- i requisiti anagrafico e contributivo siano maturati entro il medesimo periodo di CIGS autorizzato dal già menzionato decreto ministeriale;
- l'ultima contribuzione sia accreditata a titolo di CIGS finalizzata al prepensionamento.

Con riferimento alla condizione del periodo di permanenza in CIGS si chiarisce che, sulla base dell'articolo 9 del decreto interministeriale n. 100495 del 2017, la medesima si ritiene soddisfatta laddove la permanenza in CIGS sia di almeno 90 giorni.

Tuttavia, in ragione del trasferimento della funzione previdenziale svolta dall'INPGI, Gestione sostitutiva dell'AGO, all'INPS, Fondo pensioni lavoratori dipendenti, a opera dell'articolo 1, commi 103 e seguenti, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, si rende necessario tutelare il legittimo affidamento dei lavoratori che, avendo maturato il requisito amministrativo secondo la precedente prassi operante in INPGI (almeno un giorno di CIGS al mese per almeno 3 mesi), sono cessati dal rapporto di lavoro in assenza del requisito di permanenza in CIGS di 90 giorni o, ancorché non cessati, non abbiano la possibilità di perfezionarlo in ragione dei limiti di durata del decreto di autorizzazione della CIGS.

Pertanto, in deroga al requisito di permanenza in CIGS per almeno 90 giorni, il prepensionamento può essere riconosciuto in favore di quei giornalisti che, alla data di pubblicazione del presente messaggio, siano stati almeno posti in CIGS per un giorno al mese per almeno tre mesi e rientrino in una delle seguenti casistiche:

- abbiano cessato il rapporto di lavoro senza il requisito di permanenza in CIGS per almeno 90 giorni;
- ancorché non cessati, si trovino nell'impossibilità di completare i 90 giorni di permanenza in CIGS, in quanto il tempo residuo per la fruizione completa dell'ammortizzatore sociale autorizzato dal relativo decreto ministeriale non lo consenta.

In presenza delle condizioni sopraindicate, l'Istituto riesaminerà le domande di prepensionamento respinte per carenza del requisito di permanenza in CIGS per almeno 90 giorni.

In tutti gli altri casi, per accedere al trattamento pensionistico in esame, dovrà essere verificata la sussistenza del requisito della permanenza in CIGS per almeno 90 giorni.

Al fine di accertare la sussistenza del già menzionato requisito, o dei presupposti della deroga, il Polo nazionale INPGI 1 di cui alla circolare n. 128 del 23 novembre 2022 si avvale del supporto della Struttura territorialmente competente.

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](#)