

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 44 DEL 28 OTTOBRE 2024

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO</b>	<b>3</b>
<i>Gestione eventi lesivi: accesso anche agli intermediari dei datori .....</i>	<i>3</i>
<i>Governo: in arrivo nuove misure di contrasto al lavoro sommerso.....</i>	<i>3</i>
<i>Privacy: stop al software che accede all'email del dipendente .....</i>	<i>4</i>
<i>Decontribuzione Sud applicabile anche ai lavoratori trasferiti dopo il 30 giugno 2024.....</i>	<i>5</i>
<b>APPROFONDIMENTI</b>	<b>6</b>
<i>In ferie si ha diritto anche al ticket mensa .....</i>	<i>6</i>
<i>La nuova diffida amministrativa.....</i>	<i>7</i>

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### Gestione eventi lesivi: accesso anche agli intermediari dei datori

L'Inail ha reso noto che dal 23 ottobre 2024 gli intermediari dei datori di lavoro in gestione ordinaria IASPA, compreso il settore navigazione, e loro delegati, possono accedere al servizio online "Gestione eventi lesivi" e ai relativi servizi dispositivi.

Gli interessati devono essere profilati nei servizi telematici rispettivamente con ruolo di mandatario del datore di lavoro e delegato del mandatario del datore di lavoro.

Attraverso il servizio "Gestione eventi lesivi" è possibile adempiere all'obbligo della compilazione e trasmissione telematica delle denunce di infortunio/malattia professionale, visualizzare lo stato di lavorazione delle denunce e lo stato di lavorazione della pratica e inviare le ulteriori informazioni utili al prosieguo dell'istruttoria e alla definizione della pratica di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale.

Gli utenti in gestione IASPA possono accedere, autonomamente oppure a seguito di richiesta della sede Inail, ai seguenti servizi dispositivi:

- dati retributivi per il calcolo dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta (lavoratore a tempo pieno);
- dati retributivi per il calcolo dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta (lavoratore a tempo parziale);

informazioni del datore di lavoro per infortunio occorso durante lo spostamento in attualità di lavoro o in itinere (disponibile anche per gli utenti del settore navigazione).

### Governo: in arrivo nuove misure di contrasto al lavoro sommerso

Il Consiglio dei ministri, con il comunicato stampa n. 101 del 21 ottobre 2024, ha reso noto di aver approvato un decreto-legge recante disposizioni urgenti in materia di lavoro, università e ricerca per la migliore attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Il provvedimento, al fine di garantire il raggiungimento di specifiche milestone del Piano nazionale di ripresa e resilienza in scadenza entro il prossimo 31 dicembre, introduce misure di contrasto al lavoro sommerso, interventi urgenti per fronteggiare la crisi occupazionale dei lavoratori dipendenti delle imprese del settore moda, misure relative al Fondo unico per il pluralismo e l'innovazione digitale dell'informazione e dell'editoria, disposizioni urgenti in materia di reclutamento del personale docente, disposizioni urgenti riguardanti il Consiglio universitario nazionale, misure per l'accelerazione degli

interventi strategici in materia di alloggi e residenze universitarie, interventi di ammodernamento strutturale e tecnologico del Campus del Politecnico di Milano.

## Privacy: stop al software che accede all'email del dipendente

Il Garante per la Privacy, nella newsletter n. 528 del 22 ottobre 2024, ha chiarito che il datore di lavoro non può accedere alla posta elettronica del dipendente o del collaboratore né utilizzare un software per conservare una copia dei messaggi. Un simile trattamento di dati personali, oltre a configurare una violazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali, è idoneo a realizzare un'illecita attività di controllo del lavoratore.

Il Garante, intervenuto a seguito del reclamo presentato da un agente di commercio, ha accertato che la società nel corso del rapporto di collaborazione, attraverso un software, aveva effettuato un backup della posta elettronica, conservando sia i contenuti che i log di accesso alla e-mail e al gestionale aziendale.

Le informazioni raccolte erano poi state utilizzate dalla società in un contenzioso.

L'Autorità ha appurato, inoltre, l'inidoneità e la carenza dell'informativa resa ai lavoratori. Il documento prevedeva, infatti, la possibilità, per il datore di lavoro, di accedere alla posta elettronica dei propri dipendenti e collaboratori per garantire la continuità dell'attività aziendale, in caso di loro assenza o cessazione del rapporto, senza citare, tra l'altro, l'effettuazione del backup e il relativo tempo di conservazione.

Nel definire il procedimento, il Garante ha affermato che la sistematica conservazione delle e-mail - effettuata per un considerevole periodo di tempo (pari a tre anni successivamente alla cessazione del rapporto) - e la sistematica conservazione dei log di accesso alla posta elettronica e al gestionale utilizzato dai lavoratori non erano conformi alla disciplina di protezione dei dati. Tale conservazione, infatti, risultava non proporzionata e necessaria al conseguimento delle finalità dichiarate dalla Società di garantire la sicurezza della rete informatica e la continuità dell'attività aziendale.

Ciò, inoltre, aveva consentito alla società di ricostruire, minuziosamente, l'attività del collaboratore, incorrendo così in una forma di controllo vietata dallo Statuto dei lavoratori.

Per quanto riguarda infine l'uso dei dati in tribunale, il Garante ricorda che il trattamento effettuato accedendo alla posta elettronica del dipendente per finalità di tutela in ambito giudiziario si riferisce a contenziosi già in atto, non ad ipotesi di tutela astratte e indeterminate come in questo caso.

Oltre alla sanzione, l'Autorità ha disposto il divieto di ulteriore trattamento dei dati attraverso il software utilizzato per il backup della posta elettronica.

## Decontribuzione Sud applicabile anche ai lavoratori trasferiti dopo il 30 giugno 2024

La decontribuzione Sud ex art. art. 1, commi da 161 a 168, della L. 178/2020, si applica anche in caso di trasferimento, successivo al 30 giugno 2024, presso un'unità operativa ubicata in una delle regioni ammesse al beneficio, di un lavoratore assunto, comunque, in data precedente.

È quanto precisato dalla sede INPS di Milano Est in risposta ad un quesito posto da un'azienda a mezzo del Cassetto Previdenziale.

Secondo quanto precisato dall'Istituto previdenziale, la circolare 82/2024 fa esplicito riferimento, come spartiacque temporale, alla vigenza del rapporto di lavoro al 30.06.2024. Pertanto, il trasferimento di lavoratori già in forza presso l'azienda alla data sopra indicata, così come un eventuale spostamento della sede di lavoro, non sono cause ostative al riconoscimento del beneficio, qualora l'attività venga effettivamente prestata in una regione del Mezzogiorno per cui è previsto l'attribuzione dell'agevolazione.

Si tratta, per vero, di un'interpretazione che, seppur condivisibile, è stata fornita da una sede INPS territorialmente competente. Si rimane, quindi, in attesa che anche la sede centrale fornisca indicazioni in merito.

## APPROFONDIMENTI

### In ferie si ha diritto anche al ticket mensa

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 25840 del 27 settembre 2024, ha deciso che il lavoratore in ferie ha diritto di percepire la retribuzione e tutti gli altri importi pecuniari che si pongono in collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sono correlati allo status personale e professionale del lavoratore.

Nel caso esaminato dalla Suprema Corte, un lavoratore si era rivolto al giudice del lavoro affinché condannasse l'azienda a corrispondere le differenze retributive maturate nel periodo di fruizione delle ferie annuali, non avendo percepito una retribuzione equiparabile a quella corrisposta nei periodi di servizio, in quanto non comprendente l'indennità perequativa, l'indennità compensativa e il ticket mensa.

Sia il giudice di primo grado che la Corte d'appello hanno dato ragione al lavoratore.

L'azienda ha proposto ricorso in Cassazione la quale lo ha rigettato richiamando la sentenza della Corte di giustizia UE del 2006 secondo cui con l'espressione ferie annuali retribuite si vuole far riferimento al fatto che per la durata delle ferie annuali deve essere mantenuta la retribuzione con ciò intendendosi che il lavoratore deve percepire in tale periodo di riposo quella ordinaria.

In sostanza, va assicurata una situazione equiparabile a quella ordinaria del lavoratore in atto nei periodi di lavoro sul rilievo che una diminuzione della retribuzione potrebbe essere idonea a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie, il che sarebbe in contrasto con le prescrizioni del diritto dell'Unione europea.

Qualsiasi incentivo o sollecitazione che risulti volto ad indurre i dipendenti a rinunciare alle ferie è infatti incompatibile con gli obiettivi del legislatore europeo che si propone di assicurare ai lavoratori il beneficio di un riposo effettivo, anche per un'efficace tutela della loro salute e sicurezza.

I già menzionati principi europei sono stati fatti propri anche dalla Corte di cassazione che in più occasioni (su tutte si veda la sentenza n. 13425 del 17/05/2019) ha ribadito che la retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, comprende qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo status personale e professionale del lavoratore.

I giudici di legittimità ricordano, infine, che le sentenze della Corte di Giustizia UE hanno efficacia vincolante, diretta e prevalente sull'ordinamento nazionale, sicché non può

prescindersi dall'interpretazione data dalla Corte stessa che, quale interprete qualificata del diritto dell'unione, indica il significato ed i limiti di applicazione delle norme. Le sue sentenze, pregiudiziali o emesse in sede di verifica della validità di una disposizione UE, hanno perciò valore di ulteriore fonte del diritto comunitario, in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia erga omnes nell'ambito della Comunità (concetto già espresso anche con la sentenza 22577/2012).

Nell'applicare il diritto interno il giudice nazionale è tenuto ad un'interpretazione per quanto possibile conforme alle finalità perseguite dal diritto dell'UE nell'intento di conseguire il risultato prefissato dalla disciplina Eurounitaria.

L'esigenza di un'interpretazione conforme del diritto nazionale attiene infatti al sistema del Trattato UE, in quanto permette ai giudici nazionali di assicurare, nell'ambito delle rispettive competenze, la piena efficacia del diritto dell'Unione quando risolvono le controversie ad essi sottoposte, obbligo che viene meno solo quando la norma interna appaia assolutamente incompatibile con quella Eurounitaria, ma non è questo il caso.

## La nuova diffida amministrativa

Il Decreto Legislativo 12 luglio 2024, n. 103 (recante Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118) introduce importanti novità per la semplificazione dei controlli sulle attività economiche.

Questo provvedimento mira a ridurre il carico burocratico e regolatorio, eliminando oneri eccessivi e duplicazioni che impattano direttamente sulle attività produttive.

L'obiettivo è garantire una tutela efficace degli interessi pubblici, favorendo al contempo la ripresa e il rilancio delle attività economiche.

### Principali Novità

- *Riduzione del Carico Burocratico*: il decreto mira a ridurre gli oneri burocratici per le imprese, eliminando duplicazioni e interferenze tra diverse tipologie di ispezioni. Le amministrazioni programmano i controlli in base alla gravità del rischio, con intervalli temporali adeguati.
- *Sistema di Identificazione del Rischio*: viene introdotto un sistema di identificazione e gestione del rischio su base volontaria, con la collaborazione dell'Ente Nazionale Italiano di Unificazione (UNI). Questo sistema permette di definire un livello di rischio basso, associabile a un report certificativo.

- *Controlli Coordinati*: le amministrazioni che svolgono funzioni di controllo devono consultare e alimentare il fascicolo informatico di impresa, tenuto dalle Camere di Commercio, per evitare duplicazioni e sovrapposizioni.
- *Violazioni Sanabili*: le violazioni sanabili, il decreto prevede la possibilità di diffida amministrativa, che consente di sanare le irregolarità entro venti giorni dalla notifica, evitando sanzioni amministrative.

## I chiarimenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Con la nota n. 1357 del 31 luglio 2024, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito le prime indicazioni operative riguardo al D.lgs. 103/2024.

Tra le novità introdotte dal suddetto decreto, vi è la "diffida amministrativa", che permette agli ispettori di invitare i soggetti controllati a sanare eventuali violazioni prima di procedere con sanzioni.

Questa misura è distinta dalla diffida prevista dall'art. 13 del D.lgs. 124/2004 (\*) e si applica a violazioni sanabili non superiori a 5.000 euro, escluse quelle riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro. Il decreto promuove anche una semplificazione degli adempimenti amministrativi e un maggiore coordinamento tra le diverse amministrazioni pubbliche coinvolte nei controlli.

(\*) .....

2. In caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido, ai sensi dell'articolo [6 della legge 24 novembre 1981, n. 689](#), alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale di cui al comma 4.

3. **In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa**, entro il termine di quindici giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 2. Il pagamento dell'importo della già menzionata somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.

.....

**Campo di applicazione** - In ordine al campo di applicazione della diffida amministrativa occorre evidenziare i seguenti aspetti:

- la stessa trova applicazione esclusivamente in relazione alle violazioni per le quali è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria, come tale soggetta alla disciplina di cui alla L. 689/1981;
- la sanzione amministrativa non deve prevedere, nel massimo, **un importo superiore ad euro 5.000.**

Tale importo va **considerato come limite in astratto previsto dalla disposizione sanzionatoria e non come sanzione irrogata nel concreto.** Ne consegue che esula dalla applicazione della diffida amministrativa, a titolo esemplificativo, la maxisanzione per lavoro “nero” nonché tutte le sanzioni proporzionali (ad es. quelle calcolate in base alla durata della violazione come avviene per l’art. 15, c. 4, della L. 68/1999 in materia di collocamento obbligatorio) poiché, come previsto dall’art. 10 della L n. 689/1981, “non hanno limite massimo”;

- **la violazione sanabile deve essere stata per la prima volta accertata nell’arco di un quinquennio.** In altri termini, laddove il personale ispettivo accerti che, nei cinque anni antecedenti all’accesso ispettivo, sia stata commessa la medesima o un’altra violazione in materia di lavoro e legislazione sociale soggetta a diffida, la diffida amministrativa non sarà applicabile rispetto alla violazione da ultimo accertata;
- **la violazione deve essere materialmente sanabile;** sono, pertanto, da escludersi tutte quelle violazioni per le quali l’interesse giuridico tutelato non è più recuperabile, come ad esempio avviene in caso di violazione delle disposizioni in materia di tempi di lavoro di cui al D.lgs. 66/2003;
- la sanzione prevista in relazione alla condotta accertata non deve essere espressione dell’adempimento a “vincoli derivanti dall’ordinamento europeo e dal diritto internazionale”, in relazione ai quali lo stesso decreto non trova applicazione. La diffida amministrativa non sarà, quindi, applicabile, ad esempio, in relazione alla violazione degli obblighi di comunicazione al lavoratore delle informazioni di cui al D.lgs. 152/1997, come mod. dal D.lgs. 104/2022 (decreto trasparenza).

**Procedimento** - Una volta accertata la sussistenza delle condizioni, il personale ispettivo diffiderà l’interessato “a porre termine alla violazione, ad adempiere alle prescrizioni violate e a rimuovere le conseguenze dell’illecito amministrativo entro un termine non superiore a 20 giorni dalla data della notificazione dell’atto di diffida”. Una volta notificata la diffida:

- **in caso di ottemperanza, il procedimento sanzionatorio si estingue limitatamente alle inosservanze sanate, senza dunque alcun addebito sanzionatorio.** Nelle ipotesi in cui si accerti contestualmente sia la violazione sia l'avvenuta regolarizzazione, si avrà il medesimo effetto estintivo di cui si darà atto nei relativi atti ispettivi;
- **in caso di mancata ottemperanza entro il termine indicato, il personale ispettivo procederà direttamente a contestare l'illecito entro 90 giorni dall'accertamento ai sensi dell'art. 14 della L. 689/1981** – tenendo conto, peraltro, che i termini concessi per adempiere alla diffida sono sospensivi dei termini previsti per la notificazione degli estremi della violazione – ed applicando gli importi sanzionatori di cui all'art. 16 della medesima L. 689/1981 (Pagamento della sanzione in misura ridotta, un terzo del massimo oppure, se più favorevole il doppio del minimo): .

### Le ultime indicazioni dell'Ispettorato

L'INL, con la **nota n. 6774 del 17 settembre 2024**, ha fornito l'elenco delle violazioni assoggettabili alla nuova diffida amministrativa disciplinata dagli artt. 1 e 6 del D.lgs. 103/2024.

Nel provvedimento, che fa seguito alla precedente nota 1357/2024, si ricorda che la nuova diffida non potrà trovare applicazione qualora, nei cinque anni precedenti l'inizio dell'accertamento, il medesimo trasgressore sia stato sanzionato per violazioni ritenute sanabili, sia ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 103/2024, sia ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 124/2004; ciò vale anche quando la violazione già commessa non sia necessariamente la medesima successivamente accertata, sia nelle ipotesi della c.d. diffida "ora per allora", sia nelle ipotesi in cui la precedente violazione sia stata oggetto di verbale unico e non necessariamente di ordinanza-ingiunzione.

Viene, poi, ribadito che **la nuova diffida trova applicazione anche per le violazioni commesse prima del 2 agosto 2024 (data di entrata in vigore del D.lgs. 103/2024) e non ancora oggetto di contestazione con verbale unico**, sebbene riferite ad accertamenti avviati prima di tale data.

Pertanto (ferma restando l'assenza di violazioni sanabili nelle verifiche ispettive svolte nell'arco del quinquennio precedente l'inizio dell'accertamento), il provvedimento di diffida amministrativa in questione dovrà essere adottato anche qualora venga accertato che una delle violazioni di cui all'elenco allegato alla nota 6774/2024 (si veda dopo) sia stata sanata anteriormente all'accesso ispettivo. L'adozione della diffida amministrativa anche in tali casi, è infatti altresì finalizzata al monitoraggio sulla recidiva prevista dall'art. 6, c. 1, del D. Lgs. 103/2024, nelle more della digitalizzazione della procedura.

Con specifico riguardo all'indagine sulla recidiva, l'INL ha precisato che, allo stato attuale, occorre richiedere espressamente al trasgressore l'eventuale sussistenza di pregressi verbali ispettivi relativi all'ultimo quinquennio (INL, nota prot. n. 7296 dell'8 ottobre 2024).

### Modalità di notifica del provvedimento

L'INL, con la nota 7296/2024, ha chiarito che il provvedimento di diffida amministrativa, in presenza dei relativi presupposti legali, va necessariamente adottato e notificato. **Dal perfezionamento della relativa notificazione, difatti, decorre il termine di 20 giorni entro il quale il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido possono porre termine alla violazione e adempiere alle prescrizioni violate, rimuovendo le conseguenze dell'illecito amministrativo (cfr. art. 6, D.lgs. 103/2024).**

Conseguentemente, ai fini della certezza del perfezionamento di questo adempimento procedurale, la notificazione del verbale di diffida amministrativa dovrà avvenire mediante l'utilizzo della **procedura di notifica degli atti giudiziari a mezzo posta** di cui alla L. 890/1982 in alternativa, ovviamente, alla notifica a mezzo di funzionario dell'Amministrazione, escludendo, quindi, la trasmissione tramite posta con raccomandata ordinaria.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



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

