

A professional business meeting scene with a man in a suit and glasses standing and pointing at a laptop, while two women sit at a table with papers and another laptop. The image is dimmed to serve as a background for text.

MORRI
ROSSETTI

Labour Monthly Roundup

Ottobre 2023

Il Labour Monthly Roundup dello Studio contiene alcuni dei principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza resi nello scorso mese, relativamente ai seguenti argomenti:

1. Circolare Ministero del Lavoro n. 9/2023: chiarimenti sulle novità del "Decreto Lavoro";
2. Accesso ai dati della geolocalizzazione da parte del lavoratore: il provvedimento del Garante;
3. Decreto "Asset" e istituti di premialità per i datori di lavoro privati;
4. Indennità di vacanza contrattuale: la decisione della Corte di Cassazione;
5. Legge di bilancio 2024, le novità in tema di riduzione della pressione fiscale e di lavoro, famiglia, pari opportunità e politiche sociali.

1. Circolare Ministero del Lavoro n. 9/2023: chiarimenti sulle novità del "Decreto Lavoro"

Il 9 ottobre 2023, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato una circolare, attraverso la quale ha fornito alcune precisazioni sulle novità introdotte dal Decreto c.d. "Lavoro", n. 48/2023.

Inter alia, il Ministero ha specificato che, fermo restando il limite complessivo di 24 mesi, le proroghe e i rinnovi eseguiti successivamente al 5 maggio 2023 per tutti i rapporti a tempo determinato già avviati prima di tale data, potranno continuare a fruire del regime di c.d. a-causalità.

Sono state, poi, confermate le ulteriori novità introdotte dal Decreto (i.e., le nuove causali da utilizzare negli altri casi di rinnovo e il rinvio alla contrattazione collettiva e le indicazioni in merito ai lavoratori esclusi dal calcolo della percentuale massima dei dipendenti somministrati inseribili nell'organico aziendale).

2. Accesso ai dati della geolocalizzazione da parte del lavoratore: il provvedimento del Garante

Con un provvedimento riportato nella newsletter dell'Autorità del 10 ottobre scorso, quest'ultima ha sanzionato una società che aveva negato la richiesta di tre dei propri dipendenti di accedere alle informazioni utilizzate dal proprio datore per elaborare i rimborsi chilometrici e la retribuzione mensile oraria nelle relative buste paga, rilevate tramite il sistema di geolocalizzazione installato sullo *smartphone* aziendale fornito ai propri dipendenti. In virtù dell'istanza chiara e analitica avanzata dai lavoratori, il Garante ha sanzionato la società inadempiente: per evitare tale esito, il datore avrebbe, quanto meno, dovuto indicare i motivi specifici per

i quali non potesse soddisfare le istanze di accesso, rammentando il diritto dell'interessato di presentare reclamo al Garante o ricorso giurisdizionale.

3. Decreto "Asset" e istituti di premialità per i datori di lavoro privati

Nel Decreto c.d. "Asset" (n. 104/2023), tra le altre cose, sono state previste ulteriori novità anche in tema di gestione dei rapporti di lavoro dei dipendenti ex Alitalia. In particolare, i datori di lavoro privati che decidano di assumere dipendenti Alitalia che non siano stati trasferiti al nuovo vettore ITA Airways con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, saranno esonerati dal versamento della totalità delle somme dovute a titolo di contribuzione relativa a tali nuovi rapporti, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite annuo di Euro 6.000.

4. Indennità di vacanza contrattuale: la decisione della Corte di Cassazione

Il dipendente di una società ricorreva giudizialmente nei confronti di quest'ultima al fine di vedersi riconosciute le somme dovute a titolo di indennità di vacanza contrattuale, per un periodo di 44 mesi. Avendo quest'ultimo ottenuto ragione dalle Corti coinvolte in primo e secondo grado, il datore di lavoro finiva così per proporre ricorso in Cassazione, avverso le sentenze che avevano dato ragione al lavoratore. Esso, infatti, riteneva di non dover essere obbligato al pagamento di detti importi per le mensilità in cui il ricorrente avesse lavorato alle dipendenze di un diverso datore. Tale tesi trova l'accordo degli Ermellini (ordinanza n. 28186/2023), secondo i quali il pagamento della menzionata indennità sarebbe la contropartita per

i possibili vantaggi economici che il datore di lavoro possa trarre dal mancato adeguamento della retribuzione dei propri lavoratori. Pertanto, non può richiedersi al datore di lavoro al momento del rinnovo del CCNL di riferimento il pagamento dell'intero importo dovuto a tale titolo anche per i periodi di attività in precedenza prestata dal dipendente in favore di diversi datori.

5. Legge di bilancio 2024, le novità in tema di riduzione della pressione fiscale e di lavoro, famiglia, pari opportunità e politiche sociali

La nuova legge di bilancio per l'anno 2024 prevede delle interessanti novità che impatteranno datori di lavoro e lavoratori nel corso del prossimo anno. Sebbene il disegno di legge sia, al momento, ancora al vaglio del Senato, si segnalano alcune delle misure da esso previste:

- i lavoratori dipendenti che recepiscano un importo mensile non superiore a Euro 2.692 saranno **esonerati di 6 punti percentuali** nel

versamento dei **contributi** previdenziali a loro carico per il periodo di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024;

- il **welfare aziendale** sottoforma di somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche e del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, per spese di affitto o interessi sul mutuo della prima casa, non concorrerà a formare reddito da lavoro entro il limite complessivo di Euro 1.000 (e sino a Euro 2.000 in caso di lavoratori con figli);
- per i lavoratori, **padri e madri in congedo di paternità o maternità** il cui termine sia previsto successivamente al 31 dicembre 2023, è prevista una indennità pari all'80% per un mese e al 60% per l'altro (elevata, anch'essa, all'80% per il solo 2024), in alternativa tra i due e per due mesi sino al sesto anno di vita del bambino.

I principali aggiornamenti in materia di diritto del lavoro di ottobre 2023

Cosa sono i "fattori ESG" e come perseguirli nella gestione delle risorse umane

L'attenzione al rispetto delle disposizioni in materia di ambiente, giustizia sociale e governance si sta progressivamente imponendo come tema centrale, non solo per le imprese di maggiori dimensioni. Si tratta, infatti, di elementi valutati anche nelle scelte di spesa dei consumatori e di investimento degli operatori di mercato che valutano positivamente le imprese che si impegnano maggiormente a rispettare tali normative. Ecco perché i fattori ESG sono diventati fondamentali perché una società possa davvero essere definita al passo con i tempi.

[→ Leggi di più](#)

Illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto se il datore ha negato le ferie

È illegittimo il licenziamento motivato dal superamento del periodo di comporto se il datore di lavoro ha negato la fruizione delle ferie maturate dal dipendente in assenza di valide ragioni giustificatrici del diniego prima che il periodo di comporto fosse concluso.

[→ Leggi di più](#)

"Decreto Asset": rifinanziamento CIGS e incentivi alla ricollocazione sul mercato del lavoro per i dipendenti ex Alitalia¹

Il Decreto c.d. "Asset" (d.l. n. 104/2023, convertito, con modificazioni in l. n. 136/2023) aggiunge un altro tassello nella intricata vicenda che riguarda i dipendenti di Alitalia – Società aerea italiana S.p.A.

e Alitalia Cityliner S.p.A., prevedendo incentivi per i datori di lavoro che decidano di assumere alle proprie dipendenze i lavoratori coinvolti dalla procedura di amministrazione straordinaria delle due società e non transitati al nuovo vettore, ITA Airways.

HR Tips #10: Appalti Labour Intensive

Elementi centrali per valutare la genuinità di un appalto sono:

- *una propria organizzazione dei mezzi da parte dell'appaltatore; e*
- *che questi assuma in proprio il rischio di impresa.*

Negli appalti in cui è preponderante l'aspetto della manodopera (c.d. appalti labour intensive), tema centrale è l'organizzazione del lavoro e l'esercizio dei poteri datoriali (c.d. organizzativo, direttivo e di controllo) da parte dell'appaltatore, venendo meno l'aspetto della titolarità dei beni materiali.

Ciò impone di prestare attenzione alla stipulazione ed esecuzione del contratto in quanto, vi è il rischio di:

- *possibili azioni, da parte dei lavoratori, per **chiedere la costituzione del rapporto in capo alla committente;***
- *ipotesi di **somministrazione illecita di manodopera**, con condanna, per l'appaltatore e il committente, al pagamento di sanzioni amministrative commisurate al numero di lavoratori coinvolti e di giornate di impiego nell'appalto.*

¹ Il presente contributo è stato pubblicato su [IIGiuslavorista](#)

* * *

Per maggiori informazioni e approfondimenti, potete contattare:

Emanuele Licciardi

Partner | Dip. Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

Emanuele.Licciardi@MorriRossetti.it

— Seguici su **LinkedIn** —



MORRI
ROSSETTI



Morri Rossetti
Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano

MorriRossetti.it