TeleConsul TC Info Smart N. 488 del 16 ottobre 2022

NORMATIVA

PROVVEDIMENTO della SETTIMANA

I chiarimenti del Ministero del lavoro sui contratti a tempo determinato

Con la circolare n. 9/2023 in commento, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito le prime indicazioni applicative in materia di **contratti di lavoro subordinato a termine** in relazione alle novità introdotte con il **Decreto Lavoro** (D.L. n. 48/2023), specificatamente sul tema delle **causali**. In realtà, la circolare in oggetto inizia proprio sottolineando gli elementi di continuità tra la situazione normativa attuale prodotta dalle modifiche introdotte dal D.L. n. 48/2023 e la disciplina previgente.

Infatti, il D.L. n. 48/2023 ha lasciato inalterato il **limite massimo di durata** dei rapporti di lavoro a tempo determinato che possono intercorrere tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, che resta fissato in 24 mesi, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, ai sensi dell'articolo 19, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, e la possibilità di un'ulteriore stipula di un contratto a tempo determinato, della durata massima di 12 mesi, presso la sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo 19. Inoltre, non ha subìto variazioni il numero massimo di **proroghe** consentite – sempre 4 nell'arco temporale di 24 mesi – e il regime delle interruzioni tra un contratto di lavoro e l'altro, ovvero il cosiddetto "**stop and go**".

Le modifiche hanno riguardato, invece, le specifiche condizioni che possono legittimare l'apposizione del termine al contratto di lavoro. In particolar modo, con l'articolo 24, il decreto-legge è intervenuto in modo significativo sulla disciplina delle condizioni (articolo 19, D.Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni), delle proroghe e dei **rinnovi** (articolo 21) e sulle modalità di computo dei limiti percentuali di lavoratori che possono essere assunti con contratto di **somministrazione** (articolo 31).

La disciplina delle condizioni: articolo 19, D.Lgs. n. 81/2015

Per entrare nel dettaglio bisogna dire che all'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015, comma 1, sono state del tutto soppresse le condizioni in precedenza riferite: a **esigenze temporanee e oggettive** estranee all'ordinaria attività (contemplate alla previgente lettera a); a **esigenze connesse a incrementi temporanei**, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria (di cui alla previgente lettera b). In sostanza, con le nuove lettere a) e b) introdotte al comma 1 dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015, la riforma ha inteso valorizzare il ruolo della **contrattazione collettiva** nella individuazione dei casi che consentono di apporre al contratto di lavoro un termine superiore ai 12 mesi, ma in ogni caso non eccedente la durata massima di 24 mesi, nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 del medesimo articolo 19.

In proposito, la nuova lettera a) si limita a riaffermare la prerogativa, già in precedenza riconosciuta alla contrattazione collettiva, di individuare tali casi, purché ciò avvenga a opera dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. Dal canto suo, la nuova lettera b) del medesimo comma 1 esplicita che, in assenza delle previsioni di cui alla lettera a) - che richiama tutti i livelli della contrattazione collettiva - le condizioni possano essere individuate dai contratti collettivi applicati in azienda, fermo restando il rispetto delle previsioni di cui all'articolo 51 del D.Lgs.

Riproduzione riservata © TeleConsul Editore SpA

n. 81/2015 in ordine alla qualificazione dei soggetti stipulanti, in un'ottica di valorizzazione della **contrattazione di prossimità**. Inoltre, la medesima lettera b) introduce la possibilità che le parti del contratto individuale di lavoro - in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi - possano individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro di durata superiore ai 12 mesi (ma comunque non superiore ai 24 mesi).
Al riguardo, il Ministero evidenzia che le parti individuali possono avvalersi solo temporaneamente di tale possibilità, entro la data del **30 aprile 2024**, consentendo in tal modo alle **Parti sociali** di adeguare alla nuova disciplina i contratti collettivi sopra richiamati, le cui previsioni costituiscono fonte privilegiata in questa materia. Tale data è da intendersi come riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre il 30 aprile 2024.

Proroghe e rinnovi: articolo 21, D.Lgs. n.81/2015

Il D.L. n. 48/2023, con il comma 1-bis dell'articolo 24, è intervenuto anche a modificare l'articolo 21 del D.Lgs. n. 81/2015. In particolare, al comma 01 dell'articolo 21 viene disciplinato con maggiore uniformità il regime delle **proroghe** e dei **rinnovi** che, nei primi 12 mesi, possono adesso intervenire liberamente senza specificare alcuna condizione, mentre viene confermato l'obbligo delle condizioni previste dall'articolo 19, comma 1, per eventuali periodi successivi ai 12 mesi. Resta, altresì, fermo - al medesimo comma 01 - l'effetto della trasformazione del contratto di lavoro **a tempo indeterminato** nei casi di violazione di quanto previsto al primo periodo dello stesso comma.
Per quel che riguarda la distinzione fra le proroghe e i rinnovi, continua a trovare applicazione quanto illustrato nella circolare del Ministero n. 17/2018, al paragrafo 1.1. Invece, con il comma 1-ter, aggiunto al testo originario dell'articolo 24 in sede di conversione del decreto-legge, si introduce una previsione che ha l'effetto di consentire ulteriori contratti di lavoro a termine privi di causale per la durata massima di 12 mesi, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore prima dell'entrata in vigore del Decreto Lavoro. Più in particolare, la disposizione prevede che, ai fini del raggiungimento del limite massimo di 12 mesi (previsto sia dall'articolo 19, comma 1, sia dall'articolo 21, comma 01 del D.Lgs. n. 81/2015), si tiene conto unicamente dei contratti di lavoro stipulati a decorrere dal **5 maggio 2023**, data di entrata in vigore del decreto-legge in esame.
Di conseguenza, eventuali rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 non concorrono al raggiungimento del termine di 12 mesi entro il quale viene consentito liberamente il ricorso al contratto di lavoro a termine. Per effetto di tale previsione, a decorrere dal 5 maggio 2023 i datori di lavoro potranno liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di 12 mesi, senza necessità di ricorrere alle specifiche condizioni dell'articolo 19, comma 1, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023, ferma restando la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Contratti in somministrazione: articolo 31, D.Lgs. n. 81/2015

Il comma 1-quater - anch'esso aggiunto all'articolo 24 in sede di conversione del D.L. n. 48/2023 - interviene a modificare l'articolo 31, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, sulla

Riproduzione riservata © TeleConsul Editore SpA

somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, con l'obiettivo di superare alcune limitazioni per particolari categorie di lavoratori. In primo luogo, viene adesso previsto che ai fini del rispetto del limite del **20%**, previsto dal primo periodo del comma 1, non rilevano i lavoratori somministrati assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto di **apprendistato**.

Inoltre, sempre al comma 1 dell'articolo 31, viene aggiunto un nuovo periodo che esclude espressamente l'applicabilità di limiti quantitativi per la **somministrazione a tempo indeterminato** di alcune categorie di lavoratori, tassativamente individuate, tra cui i soggetti **disoccupati** che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione **non agricola** o di **ammortizzatori sociali**, i lavoratori **svantaggiati** o **molto svantaggiati** ai sensi dell'articolo 2, numeri 4 e 99, del Regolamento (UE) n. 651/2014, come individuati dal D.M. del 17 ottobre 2017.

La modifica introdotta all'articolo 31, comma 1, riprende l'analoga disposizione già contenuta al comma 2 del medesimo articolo 31 per la somministrazione di lavoratori con contratto a termine, con l'obiettivo di assicurare maggiori occasioni di occupazione a soggetti che si trovano in oggettive condizioni di svantaggio e, dunque, con minori opportunità di rientrare con tempestività nel mercato del lavoro.

Infine, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali precisa che la circolare n. 17/2018, adottata a seguito dell'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018, continua a trovare applicazione per le parti non incompatibili con le nuove disposizioni introdotte dal D.L. n. 48/2023 e con gli orientamenti illustrati nella circolare in commento.

Riferimenti

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare 9 ottobre 2023, n. 9

Riproduzione riservata © TeleConsul Editore SpA

NORMATIVA

PRASSI

I dipendenti hanno diritto di accesso ai dati sulla geolocalizzazione

Il Garante della privacy ha sanzionato per un importo di 20.000 euro una società incaricata della lettura dei contatori di gas, luce e acqua, per non aver dato idoneo riscontro alle istanze di alcuni lavoratori relative all'accesso ai loro dati raccolti attraverso la **geolocalizzazione**.

La vicenda riguarda 3 dipendenti che per verificare la correttezza della propria **busta paga**, avevano chiesto alla ditta di conoscere le informazioni utilizzate per elaborare i **rimborsi chilometrici** e la **retribuzione mensile oraria**, nonché la procedura per stabilire il compenso dovuto. In particolare, i lavoratori avevano chiesto di poter conoscere i dati raccolti attraverso lo **smartphone** fornito dall'azienda sul quale era stato installato un sistema di geolocalizzazione che permetteva agli operatori di individuare il tragitto da effettuare per raggiungere i contatori. Non avendo ricevuto dal datore di lavoro del momento una risposta soddisfacente si erano rivolti al Garante per la protezione dei dati personali.

Nel corso dell'istruttoria l'Autorità garante ha accertato che la società, in qualità di titolare del trattamento, non aveva fornito un riscontro idoneo a quanto richiesto dai reclamanti, nonostante la chiarezza e l'analiticità delle istanze: tra l'altro non erano stati comunicati i dati trattati attraverso il **GPS**. La società, infatti, si era limitata a indicare le modalità e gli scopi per i quali venivano trattati. Una condotta risultata illecita in base ai principi della normativa sulla riservatezza dei dati. Dalla rilevazione del GPS, infatti, come ha sottolineato il Garante privacy, deriva indirettamente la geolocalizzazione dei dipendenti e, di conseguenza, un trattamento di dati personali, quantomeno nel momento della lettura dei contatori. Il Garante ha pertanto ordinato alla società di fornire ai reclamanti i dati relativi alle specifiche rilevazioni/coordinate geografiche effettuate con il GPS dello smartphone e tutte le informazioni ricollegate al trattamento a suo tempo richieste.

Infine, il Garante ha precisato che la società, anche qualora non avesse ritenuto di poter dare pieno riscontro alle richieste dei dipendenti, avrebbe dovuto indicare almeno i motivi specifici per i quali non poteva soddisfare le istanze di accesso, rammentando il diritto dell'interessato di presentare reclamo al Garante o ricorso giurisdizionale.

Riferimenti

Garante privacy, nota 10 ottobre 2023, n. 511

Contributo addizionale integrazioni salariali in deroga: modalità di versamento

L'INPS precisa le modalità di versamento del contributo addizionale a cui sono tenuti i datori di lavoro autorizzati alle integrazioni salariali di cui all'articolo 30 del D.L. n. 48/2023 (Decreto Lavoro).

Si tratta, come noto, della **cassa integrazione salariale straordinaria in deroga** prevista in favore delle aziende, anche in stato di liquidazione, che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante **crisi aziendale** e di **riorganizzazione** e che non siano riuscite a dare

Riproduzione riservata © TeleConsul Editore SpA

NORMATIVA

completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per **cause non imputabili** al datore di lavoro.
Sussistendo l'obbligo del versamento del **contributo addizionale** di cui all'articolo 5 del D.Lgs n. 148/2015 per tutte le tipologie di cassa integrazione, ivi comprese le prestazioni in deroga agli ordinari limiti di fruizione di cui agli articoli 4, 12 e 22 del citato decreto legislativo, ne consegue che il predetto contributo deve essere versato anche dai datori di lavoro autorizzati alle integrazioni salariali in argomento.
Nel messaggio in commento l'INPS informa che i datori di lavoro interessati, per il versamento del contributo addizionale, devono attenersi alle modalità applicative e alle scadenze indicate nel **messaggio n. 6129/2015** al quale viene fatto espresso rinvio.
Vengono poi fornite le istruzioni contabili al riguardo.

Riferimenti
INPS, messaggio 12 ottobre 2023, n. 3575

Riproduzione riservata © TeleConsul Editore SpA