



# FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 10 gennaio 2023

Alle  
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

**OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA N. 76**

## **NORMATIVA/CIRCOLARI/PRASSI APPLICATIVE**

### **INPS: variazione del tasso di interesse dal 2023**

L'INPS, con la circolare n. 2 del 4 gennaio 2023, comunica la variazione al 5%, in ragione d'anno, del saggio di interesse legale dal 1° gennaio 2023 e i riflessi che ciò comporta sul calcolo delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e per gli interessi legali sulle prestazioni pensionistiche e previdenziali.

### **Min.Lavoro: comunicazione dei periodi di lavoro agile per i lavoratori fragili**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, considerato che la cd. Legge di Bilancio 2023 ( articolo 1, comma 306, Legge n. 197/2022), ha prorogato fino al 31 marzo 2023 il diritto per i lavoratori fragili di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, informa che fino al 31 gennaio 2023 le comunicazioni per i soggetti "fragili", ovvero coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della Salute, dovranno essere trasmesse mediante l'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "*Smart working semplificato*". Tale modalità potrà essere utilizzata unicamente per i lavoratori "fragili" per periodi di lavoro agile con durata "collocata" non oltre al 31 marzo 2023.

Dal primo febbraio 2023 le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto il periodo di lavoro agile dal 01/02/23 al 31/03/23 dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile sempre al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato, però, "*Lavoro agile*".

Resta fermo che le comunicazioni dei periodi di lavoro agile per le restanti categorie di lavoratori soggetti alla procedura ordinaria dovranno continuare a essere trasmesse mediante l'applicativo "*Lavoro agile*" già in uso.

### **INPS: conguaglio di fine anno 2022 dei contributi previdenziali e assistenziali**

L'INPS, con la circolare n. 139 del 31 dicembre 2022, fornisce chiarimenti e precisazioni sulle operazioni di conguaglio di fine anno per i datori di lavoro privati non agricoli che utilizzano la dichiarazione contributiva UniEmens nonché per i datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che utilizzano il flusso Uniemens ListaPosPA.

../.

## GIURISPRUDENZA

### **Cassazione: licenziamento e contestualità dei motivi**

Con sentenza n. 35646 del 5 dicembre 2022, la Corte di Cassazione ha affermato che *“in tema di licenziamento individuale, la novellazione dell’art. 2 della legge n. 604/1966 per opera dell’art. 1, comma 37, della legge n. 92/2012, si è limitata a rimuovere l’anomalia della possibilità di intimare un licenziamento scritto immotivato, introducendo la contestualità dei motivi, ma non ha mutato la funzione della motivazione che resta quella di consentire al lavoratore di comprendere, nei termini essenziali, le ragioni del recesso; ne consegue che nella comunicazione del licenziamento il datore di lavoro ha l’onere di specificarne i motivi, ma non è tenuto, neppure dopo la suddetta modifica legislativa, ad esporre in modo analitico tutti gli elementi di fatto e di diritto alla base del provvedimento.*

*Ulteriori elementi, quali, tra gli altri, i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, attengono non già alla ragione del licenziamento ma alla concreta attuazione della determinazione datoriale anche esplicitata attraverso la modalità di selezione dei lavoratori interessati dal recesso. I criteri e la loro corretta applicazione, peraltro, possono essere oggetto di ulteriori richieste informative da parte del lavoratore e assoggettabili a specifiche contestazioni”.*

### **Garante privacy: Lavoro – no alla rilevazione delle impronte digitali senza specifici requisiti**

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato la Newsletter n. 498 del 22 dicembre 2022, con la quale, tra le altre cose, ha chiarito quali devono essere i requisiti per l’attivazione, da parte del datore di lavoro, di un sistema di rilevazione delle impronte digitali per accertare la presenza dei dipendenti.

Il trattamento di dati biometrici sul posto di lavoro è consentito solo se necessario per adempiere gli obblighi ed esercitare i diritti del datore di lavoro previsti da una disposizione normativa e con adeguate garanzie.

L’Autorità è intervenuta a seguito di una segnalazione di un’organizzazione sindacale, che lamentava l’introduzione del sistema biometrico da parte della società, nonostante la richiesta del sindacato di adottare mezzi di rilevazione meno invasivi.

Nel corso dell’istruttoria e degli accertamenti ispettivi, effettuati dal Nucleo speciale tutela privacy e frodi tecnologiche della Guardia di Finanza, è emerso che la società aveva effettuato, per quasi quattro anni, la rilevazione delle impronte digitali dei 132 dipendenti senza un’adeguata base normativa.

E, violando i principi di minimizzazione e proporzionalità, aveva trattato per scopi di ordinaria gestione (consentire maggiore velocità e snellezza dell’attività di rilevazione delle presenze) una tipologia di dati protetta dal Regolamento europeo con particolari garanzie. La società aveva inoltre fornito ai lavoratori informazioni del tutto carenti sulle caratteristiche dei trattamenti biometrici.

### **Cassazione: Formazione preventiva obbligatoria**

Con sentenza n. 41349 del 3 novembre 2022, la quarta sezione penale della Corte di Cassazione ha affermato che in caso di infortunio verificatosi nel primo giorno di utilizzazione di un lavoratore somministrato, il datore risponde del delitto di lesione personale colposa nel caso in cui abbia omissso ogni tipo di formazione preventiva prima dell’inizio della prestazione per le mansioni a cui lo stesso doveva essere adibito, senza che tale attività di formazione sia esclusa dal bagaglio di conoscenze personali del lavoratore, né dal travaso di conoscenze che si realizza nella collaborazione tra lavoratori, pur posti tra di loro in rapporto gerarchico.

-----  
Vice Direttore

Responsabile AREA LAVORO E WELFARE

(Gabriele Cardia)