

**Edizione di lunedì 31 luglio 2023**

**NEWS DEL GIORNO**

**Pubblicato il Decreto in tema di pari opportunità**  
di Redazione

**NEWS DEL GIORNO**

**Garante Privacy: ribadito il divieto del controllo a distanza dei lavoratori**  
di Redazione

**NEWS DEL GIORNO**

**Min.Lav.: aggiornato l'importo mensile dell'assegno di incollocabilità**  
di Redazione

**NEWS DEL GIORNO**

**Cause di risoluzione per giusta causa nel contratto di agenzia**  
di Redazione

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Publicato il Decreto in tema di pari opportunità***

di **Redazione**

Publicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 26 luglio 2023 il [Decreto 20 giugno 2023](#) a firma dei Ministeri della famiglia e dello sport, di concerto con i Dicasteri dei trasporti ed infrastrutture, e del lavoro, che prevede – in attuazione dell’articolo 1, comma 8, allegato II.3 del D.Lgs. 61/2023 – l’adozione delle linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati.

Il Decreto definisce all’allegato 1 le citate linee guida, declinandone i vari punti.

Il primo punto definisce le finalità e l’ambito di applicazione, ed in particolare la previsione dell’articolo 61, D.Lgs. 61/2023 laddove vengono previste particolari disposizioni per favorire le pari opportunità generazionali e di genere nell’ambito dei contratti di appalto pubblici.

Viene, poi, confermato l’obbligo di presentare il rapporto sulla situazione del personale nei confronti degli operatori economici pubblici e privati che occupano più di 50 dipendenti, nonché il parallelo onere di redigere e consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere, nei confronti di coloro che occupano da 15 e fino a 50 lavoratori subordinati.

Viene, inoltre, declinato il requisito della quota pari al 30 per cento delle assunzioni da destinare a nuova occupazione femminile e giovanile, fornendo specificazioni pratiche di tale passaggio, anche in ordine al fatto che in caso di filiera (con previsione anche di subappaltatori), il rispetto di tale vincolo si intende assolto in maniera complessiva (sebbene tutti i rapporti instaurati in ordine all’esecuzione delle prestazioni riferite alla committenza generale concorrano a formare la base occupazione di computo).

Sono, infine, illustrate le deroghe alla disciplina descritta, le clausole di premialità, e le penali applicate in ipotesi di mancato rispetto delle condizioni esposte.



Master di specializzazione

**DIRITTO DEL LAVORO**

[accedi al sito >](#)

**NEWS DEL GIORNO**

---

***Garante Privacy: ribadito il divieto del controllo a distanza dei lavoratori***di **Redazione**

Il [Garante per la Privacy](#) è tornato sul tema del controllo a distanza dei lavoratori ribadendone il divieto.

La fattispecie esaminata da Garante riguarda nel caso concreto un'azienda che aveva installato un sistema di allarme la cui attivazione e disattivazione era basata sull'uso delle impronte digitali, un impianto di videosorveglianza (il quale era in grado di captare anche i suoni ed effettuare registrazioni, oltre alle riprese delle immagini) ed un applicativo per la geolocalizzazione di alcuni lavoratori.

Sempre nel corso dell'ispezione emergeva poi l'utilizzo di un ulteriore dispositivo GPS che era in grado di tracciare in maniera costante la posizione dei lavoratori.

Tutto ciò in totale assenza dell'adeguata informativa nei confronti dei lavoratori, e della necessaria attivazione delle procedure previste dallo Statuto dei lavoratori in termini di accordo sindacale, ovvero in alternativa autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

Oltre alla comminazione della sanzione, il Garante ha disposto il divieto di trattamento dei dati raccolti mediante il sistema di videosorveglianza e quelli riferiti al monitoraggio continuo della posizione del lavoratore.

Master di specializzazione

Master di 3 mezza giornate

# WELFARE AZIENDALE E POLITICHE RETRIBUTIVE

NEWS DEL GIORNO

---

## ***Min.Lav.: aggiornato l'importo mensile dell'assegno di incollocabilità***

di **Redazione**

Il [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#) ha aggiornato, con decorrenza ai fini degli effetti 1° luglio 2023, l'importo mensile dell'assegno di incollocabilità, che a partire da tale data passa dai precedenti 268,37 € agli attuali 290,11 €.

L'assegno di incollocabilità rappresenta la prestazione economica erogata a favore di invalidi per causa di infortunio o malattie professionali che si trovano nell'impossibilità di fruire dell'assunzione obbligatoria.

Il riconoscimento di tale erogazione, che avviene a domanda da presentare alla sede Inail competente, è sotteso al contestuale rispetto delle tre seguenti condizioni in capo alla persona invalida:

- età non superiore a 65 anni;
- grado di inabilità non inferiore al 34%, riconosciuto dall'Inail secondo le tabelle allegate al D.P.R. 1124/1965 relativamente ad infortuni occorsi, ovvero malattie professionali denunciate, entro il 31 dicembre 2006;
- grado di menomazione dell'integrità psicofisica/danno biologico superiore al 20%, riconosciuto secondo le tabelle di cui al Decreto ministeriale 12 luglio 2000 per gli infortuni occorsi, e per le malattie professionali denunciate, a decorrere dal 1° gennaio 2007.

Master di specializzazione

**PENSIONI E CONSULENZA PREVIDENZIALE**

[accedi al sito >](#)

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Cause di risoluzione per giusta causa nel contratto di agenzia***

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 14 giugno 2023, n. 16947, ha stabilito che l'istituto del recesso per giusta causa, previsto dall'articolo 2119 cod. civ., comma 1, in relazione al contratto di lavoro subordinato, è applicabile anche al contratto di agenzia, dovendosi tuttavia tener conto, per la valutazione della gravità della condotta, che in quest'ultimo ambito il rapporto di fiducia – in corrispondenza della maggiore autonomia di gestione dell'attività per luoghi, tempi, modalità e mezzi, in funzione del conseguimento delle finalità aziendali – assume maggiore intensità rispetto al rapporto di lavoro subordinato. Ne consegue che, ai fini della legittimità del recesso, è sufficiente un fatto di minore consistenza, secondo una valutazione rimessa al giudice di merito, insindacabile in sede di legittimità, se adeguatamente e correttamente motivata.

Seminario di specializzazione

**COSTO DEL LAVORO E BUDGET DEL PERSONALE**

[accedi al sito >](#)