

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI GROUP

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 22_2021 DEL 25 MAGGIO 2021

A cura di:
DATA MANAGEMENT
Presidio Normativo

*Per maggiori informazioni sui servizi di consulenza e sulle varie tipologie di offerte disponibili contattare:
info@datamanagement.it*

powered by  STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di aprile 2021	2
SCADENZARIO MAGGIO 2021	3
30 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA	3
31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	3
31 MAGGIO: FASI	3
31 MAGGIO: DENUNCIA UNIEMENS	3
SCADENZARIO GIUGNO 2021	4
16 GIUGNO: VERSAMENTI UNIFICATI	4
16 GIUGNO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE	4
22 GIUGNO: ANNULO 730/2021	4
30 GIUGNO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	5
30 GIUGNO: DENUNCIA UNIEMENS.....	5
30 GIUGNO: FERIE NON GODUTE	5
FESTIVITÀ	6
MAGGIO 2021	6
GIUGNO 2021.....	6
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	7
EVOLUZIONE NORMATIVA DELL'ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALL'EVASIONE.....	7
COMPATIBILITÀ TRA SOCIO/AMMINISTRATORE E LAVORATORE SUBORDINATO, LE ULTIME DALLA CASSAZIONE	9
PROROGA O RINNOVO DEI CONTRATTI A TERMINE PER AZIENDE IN CIG COVID	11
FOCUS	12
SMART WORKING E CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI: SIGLATO IL PROTOCOLLO D'INTESA TRA INL E	
GARANTE PRIVACY	12
IL QUESITO DEL MESE	14
APPRENDISTATO	14

N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.

ADEMPIMENTI

TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di aprile 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 aprile 2021 al 14 maggio 2021, è pari a 1,526393.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2021 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2020	lunedì 18 gennaio	1,500000
gennaio 2021	venerdì 19 febbraio	0,564883
febbraio 2021	martedì 16 marzo	0,763196
marzo 2021	giovedì 15 aprile	1,011081
aprile 2021	lunedì 17 maggio	1,526393
maggio 2021	martedì 15 giugno	
giugno 2021	giovedì 15 luglio	
luglio 2021	mercoledì 11 agosto	
agosto 2021	mercoledì 15 settembre	
settembre 2021	venerdì 15 ottobre	
ottobre 2021	martedì 16 novembre	
novembre 2021	mercoledì 15 dicembre	

SCADENZARIO MAGGIO 2021

30 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA

Per le Certificazioni Uniche trasmesse entro 60 giorni dalla scadenza originaria, ovvero entro il 30/05/2021, la sanzione viene ridotta di 1/3.

31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

Idatori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

31 MAGGIO: FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 2° trimestre 2021.

31 MAGGIO: DENUNCIA UNIEMENS

Idatori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

SCADENZARIO GIUGNO 2021

16 GIUGNO: VERSAMENTI UNIFICATI

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline, in presenza di alcuni crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) rateizzazione delle addizionali regionali e comunali, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito;

i non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- a) Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- b) Uffici postali abilitati;
- c) Concessionario della riscossione.

16 GIUGNO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

I datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti devono versare i contributi previdenziali per il mese precedente all'INPGI a mezzo modello F24 Accise ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.L. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

Entro la stessa data i datori di lavoro dovranno inviare all'INPGI la denuncia contributiva mensile, generata dalla procedura DASM, mediante i servizi di trasmissione telematici dell'agenzia delle Entrate, Entratel e FiscoOnline.

22 GIUGNO: ANNULO 730/2021

Termine ultimo per effettuare l'annullo del 730/2021 precedentemente inviato.

30 GIUGNO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenentari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

30 GIUGNO: DENUNCIA UNIEMENS

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

30 GIUGNO: FERIE NON GODUTE

Si ricorda che, laddove non sia previsto termine diverso, al 30/06/2021 scade il periodo per il godimento delle ferie residue 2019 (18 mesi dalla fine del periodo di maturazione). Sulle ferie non godute a detta data sono dovuti i contributi previdenziali. Si ricorda altresì che, per specifica previsione legislativa, le ferie maturate nell'anno devono essere obbligatoriamente godute, per un minimo di 2 settimane, nello stesso anno, mentre le altre 2 entro i 18 mesi successivi. Vigè il divieto di monetizzazione delle ferie non godute e maturate a partire dal 29/04/2003 (D. Lgs 66/2003).

FESTIVITÀ

MAGGIO 2021

1° Maggio – Festa dei Lavoratori: festività cadente di sabato - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate, ma occorre verificare quanto previsto dalla contrattazione collettiva in merito alle ore da retribuire. Alcuni contratti infatti prevedono che, non cadendo dal lunedì al venerdì, debba avere lo stesso trattamento previsto per le festività domenicali (riconosciuto un compenso pari a 6 ore e 40 minuti).

GIUGNO 2021

2 Giugno – Festa della Repubblica Italiana: festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

EVOLUZIONE NORMATIVA DELL'ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALL'EVASIONE

Con l'approvazione del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 si è consolidato il quadro normativo afferente la piena ripresa delle attività di prevenzione e di contrasto all'evasione ed è stato pubblicato il provvedimento n. 88314 del 6 aprile 2021 del Direttore dell'Agenzia, che ha dettato le linee guida per gli Uffici per la ripresa della notifica degli atti del controllo (accertamenti, atti di contestazione o di irrogazione delle sanzioni e atti di recupero dei crediti di imposta).

Particolare attenzione, pertanto, dovrà essere riservata alle frodi in materia di IVA intracomunitaria, nonché a quelle realizzate tramite l'utilizzo in compensazione di crediti inesistenti o attraverso l'utilizzo di dichiarazioni d'intento ideologicamente false.

Nell'ambito delle attività rivolte ai servizi ai contribuenti si darà priorità all'erogazione dei rimborsi fiscali a cittadini e a imprese, alla gestione dei contributi a fondo perduto, comprese le autotutele, e a consolidare le nuove modalità di interlocuzione e assistenza agli utenti «a distanza», in considerazione del fatto che tali attività contribuiscono anche alla ripresa delle attività economiche.

Tanto premesso, la circolare n. 4/E del 7 maggio 2021 fornisce gli indirizzi operativi e le linee guida sulla prevenzione e contrasto dell'evasione, nonché sulle attività relative al contenzioso tributario, alla consulenza e ai servizi.

Con riferimento alle attività di accertamento, la Direzione Centrale Grandi Contribuenti rafforzerà le attività di supporto nei confronti delle Direzioni regionali competenti concentrando le proprie risorse sui soggetti che presentano un maggior rischio fiscale, ovvero su quelli che non esprimono comportamenti collaborativi e trasparenti. L'azione sarà finalizzata all'innalzamento della qualità delle contestazioni, al sempre più efficace coordinamento tra le strutture centrali e le strutture regionali, dando priorità a posizioni riguardanti fattispecie e comportamenti che, stante la situazione generale di sofferenza economica, risultano di particolare disvalore.

Per quanto riguarda le attività afferenti alla gestione degli indici sintetici di affidabilità fiscale (ISA) si prevede una campagna informativa finalizzata a portare a conoscenza dei contribuenti l'eventuale presenza di errori, di omissioni o di incoerenze, mentre per il riconoscimento del contributo sono state riscontrate posizioni incoerenti rispetto ai presupposti oggettivi e soggettivi.

L'Agenzia proseguirà in modo più incisivo la propria attività di presidio finalizzata al contrasto agli illeciti fiscali internazionali maggiormente riscontrati sul territorio e, nell'ottica di un potenziamento degli strumenti di riscossione internazionale, è stato potenziato l'applicativo informatico che ha la finalità di promuovere il ricorso, da parte degli Uffici dell'Agenzia, alla cooperazione in materia di riscossione.

A seguito dell'introduzione, con l'inizio della pandemia, di numerose misure di natura fiscale, volte a contrastare gli effetti negativi dell'emergenza sanitaria – tra le quali, ad esempio, l'articolo 119 del decreto-legge n. 34 del 2020 (cd. decreto Rilancio), in materia di detrazione delle spese sostenute dal 1° luglio 2020

al 30 giugno 2022, a fronte di specifici interventi in ambito di efficienza energetica, antisismici, di installazione di impianti fotovoltaici (cd. Superbonus) – si è intensificato, notevolmente, il ricorso all’istituto dell’interpello.

Nelle ipotesi in cui le istanze presentate risultino carenti dei requisiti minimi (ad esempio prive dei dati identificativi dei contribuenti cui si riferisce il caso concreto e personale, oppure della circostanziata e specifica descrizione della fattispecie) l’inammissibilità sarà comunicata in tempi più brevi rispetto alle ordinarie scadenze, al fine di permettere al contribuente di ripresentare correttamente l’istanza.

In una prospettiva di rafforzamento del rapporto fiduciario con l’Amministrazione finanziaria, anche allo scopo di agevolare il corretto adempimento degli obblighi tributari, il regime di adempimento collaborativo con i contribuenti dotati di un sistema di rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale («Tax Control Framework») pone l’obiettivo di elevare gli standard di certezza fiscale, anticipando la fase del controllo sostanziale.

Inoltre, a seguito della ripresa delle attività di invio delle comunicazioni conseguenti al controllo automatizzato e formale delle dichiarazioni, di notifica degli avvisi di liquidazione e degli atti di accertamento delle imposte indirette, dovranno essere attuate tutte le attenzioni possibili per una trattazione sistematica delle istanze di autotutela presentate fornendo, ove possibile, una risposta esaustiva. Tali riscontri verranno forniti attraverso i servizi «agili», come ad esempio e-mail e PEC, Assistenza fiscale – CIVIS, il nuovo servizio web «Consegna documenti», il nuovo modello di accoglienza e di ricevimento dell’utenza negli uffici e l’assistenza telefonica.

Nello specifico, per quanto concerne l’invio delle comunicazioni conseguenti al controllo automatizzato delle dichiarazioni, la ripresa terrà necessariamente conto della previsione contenuta nell’articolo 5 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, che ha stabilito una forma di definizione agevolata per i soggetti titolari di partita IVA alla data del 23 marzo 2021 che hanno registrato una riduzione del volume d’affari nel 2020 rispetto al 2019, maggiore del 30 per cento. Solo successivamente si proseguirà con l’invio delle comunicazioni a soggetti titolari di partita IVA non aventi i requisiti di accesso alla definizione agevolata.

COMPATIBILITA' TRA SOCIO/AMMINISTRATORE E LAVORATORE SUBORDINATO, LE ULTIME DALLA CASSAZIONE

Con l'ordinanza n. 11161/2021, la Suprema Corte di Cassazione ha ribadito come la carica di socio e/o amministratore di una società di capitali sia compatibile con la qualifica di lavoratore subordinato della stessa, solo qualora sia accertato, in concreto, lo svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie della carica sociale rivestita, con l'assoggettamento ad effettivo potere di supremazia gerarchica e disciplinare.

Nel caso in esame, un'impresa edile presentava opposizione ad un avviso di accertamento emesso dall'Agenzia delle Entrate la quale, su segnalazione dell'INPS, contestava maggiori ricavi per compensi corrisposti in nero a due lavoratori subordinati, di cui uno ricoprente anche la carica di socio amministratore. I ricorsi della società presso le relative commissioni tributarie venivano accolti in quanto, trattandosi di azienda munita di un solo dipendente, per i giudici appariva legittimo considerare la remunerazione del socio per l'attività di acquisizione clienti, gestione e controllo come compenso di amministrazione.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per Cassazione l'Agenzia delle entrate. Con il primo motivo, l'amministrazione finanziaria contestava l'insufficiente motivazione "circa la compatibilità della posizione di lavoratore dipendente ed amministratore". Per la ricorrente, la sentenza di secondo grado era priva di qualsiasi motivazione in relazione alla questione di compatibilità, in capo allo stesso soggetto, della qualifica di amministratore con quella di lavoratore dipendente, in quanto assente l'effettivo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare di altri, che è requisito tipico della subordinazione.

A parere degli Ermellini il motivo era da ritenersi fondato. Secondo precedenti sentenze di Cassazione, la qualità di socio ed amministratore di una società di capitali composta da due soli soci, entrambi amministratori, è compatibile con la qualifica di lavoratore subordinato, ove il vincolo della subordinazione risulti da un concreto assoggettamento del socio alle direttive ed al controllo dell'organo collegiale amministrativo formato dai medesimi due soci (Cass. 21 maggio 2002, n. 7465; Cass. 21 gennaio 1993, n. 706; Cass. 25 maggio 1991, n. 5944; Cass. 13 novembre 1989, n. 4781). Allo stesso modo, la qualità di amministratore di una società di capitali è, dunque, compatibile con la qualifica di lavoratore subordinato della stessa, ove sia accertato in concreto lo svolgimento di mansioni diverse da quelle proprie della carica sociale rivestita, con l'assoggettamento ad effettivo potere di supremazia gerarchica e disciplinare (Cass. 26 ottobre 1996, n. 9368; Cass. 25 maggio 1991, n. 5944; Cass. 11 novembre 1993, n. 11119). In mancanza di un tale assoggettamento, l'osservanza di un determinato orario di lavoro e la percezione di una regolare retribuzione rappresentano elementi sufficienti a far ritenere la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato (Cass. 15 febbraio 1985, n. 1316).

Pertanto, solo in caso di società di capitali ad amministratore unico non è configurabile il vincolo di subordinazione perché mancherebbe la soggezione del lavoratore ad un potere sovraordinato di controllo e disciplina, escluso dalla immedesimazione in unico soggetto della veste di esecutore della volontà sociale e di quella di unico organo competente ad esprimerla (Cass. 29 maggio 1998, n. 5352; Cass. 5 aprile 1990, n. 2823). Le medesime considerazioni valgono, infatti, anche in caso di pagamento dei contributi previdenziali, in quanto si è affermato che, qualora il socio amministratore di una società partecipi al lavoro aziendale con carattere di abitudine e di prevalenza, ha l'obbligo di iscrizione alla gestione commercianti, mentre, qualora

si limiti ad esercitare l'attività di amministratore, deve essere iscritto alla sola gestione separata, operando le due attività su piani giuridici differenti.

L'analisi degli Ermellini si è inoltre estesa anche ad ulteriori casi di composizione sociale. In tema di rapporto di lavoro alle dipendenze di una società di capitali, si è ribadito come non sussista alcuna incompatibilità tra la qualità di componente (non unico) dell'organo di gestione e quella di lavoratore subordinato alle dipendenze della società. Allo stesso modo non vi sono ostacoli alla configurabilità di un siffatto rapporto fra la società e il socio titolare della maggioranza del capitale sociale, neppure quando la percentuale del capitale detenuto corrisponda a quella minima prevista per la validità delle deliberazioni dell'assemblea, attesa la sostanziale estraneità dell'organo assembleare all'esercizio del potere di gestione. La qualità di socio, anche "maggioritario", di una società di capitali non è di per sé di ostacolo alla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra socio e società, fintanto che possa ravvisarsi in concreto il vincolo di subordinazione, almeno potenziale, tra il socio medesimo e l'organo societario preposto all'amministrazione.

Con il secondo motivo, anche questo ritenuto fondato, l'Agenzia delle Entrate contestava le motivazioni della sentenza di secondo grado in relazione al ruolo del secondo dipendente, per il quale il giudice di merito aveva ommesso di valutare l'effettiva attività svolta.

Pertanto, accolti entrambi i motivi, la Suprema Corte di Cassazione cassava la sentenza rinviandola alla CTP territorialmente competente, affinché riscontri l'effettività di un vincolo di subordinazione tra il lavoratore-socio e definisca le sorti della controversia sulla base dei principi forniti.

PROROGA O RINNOVO DEI CONTRATTI A TERMINE PER AZIENDE IN CIG COVID

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha chiarito un possibile dubbio interpretativo riguardo alcuni articoli del decreto Cura Italia, i quali riconoscono la possibilità di procedere al rinnovo o alla proroga di contratti a termine relativi a lavoratori in forza presso aziende che fruiscono degli strumenti di integrazione salariale previsti dalla normativa emergenziale, in deroga al divieto contenuto nel Jobs Act. Si tratta, nello specifico, dell'applicabilità della deroga anche durante la fruizione degli ammortizzatori sociali previsti dalle norme approvate anche dopo il Cura Italia, come il decreto Sostegni.

Secondo l'Ispettorato, dunque, la proroga dei contratti a termine e di somministrazione durante la fruizione della cassa integrazione per Covid-19 non si applica solo durante la vigenza del decreto Cura Italia, ma vale anche per gli ammortizzatori sociali che hanno prorogato i provvedimenti originari.

In particolare, con la nota n. 762 del 2021, l'Ispettorato ha riproposto un'interpretazione più estensiva sulle deroghe alla disciplina ordinaria della tipologia contrattuale a tempo determinato. Difatti, viene precisato che le previsioni riguardanti la possibilità di rinnovo o la proroga di contratti a termine di lavoratori in forza presso aziende che fruiscono degli strumenti di integrazione salariale previsti dalla normativa emergenziale Covid-19, riguarda una platea di lavoratori definita in base alla applicabilità dei vari decreti che si sono susseguiti anche dopo il Cura Italia.

Già con il decreto Cura Italia del 2020 si consentiva al datore di lavoro, che aveva fatto ricorso agli strumenti di integrazione salariale emergenziali, la possibilità di rinnovare o di prorogare contratti a termine, anche a scopo di somministrazione di lavoro, in deroga al generale divieto di cui all'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015. Tale articolo, di fatto, precludeva la stipula di contratti a tempo determinato in unità produttive ove sono operanti una sospensione o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni relativamente alle mansioni a cui si sarebbe riferito il contratto a tempo determinato. Allo stesso modo veniva vietata anche la trasformazione del contratto in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

A tal proposito, le successive discipline che si sono succedute nell'ultimo anno hanno provveduto a riproporre la disposizione dettata dal Cura Italia e pertanto l'Ispettorato ha chiarito definitivamente che ai fini della corretta individuazione della platea dei lavoratori attualmente destinataria degli strumenti di integrazione salariale emergenziali occorre far riferimento ai lavoratori in forza alla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti Covid-19.

Sulla base di tali premesse, allora, l'INL detta la propria interpretazione confermando che è possibile rinnovare o prorogare contratti a termine anche per i lavoratori che accedono ai trattamenti di integrazione salariale allorquando siano in forza alla data del 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del decreto Sostegni).

In conclusione, non è applicabile l'ordinario effetto di trasformazione del contratto in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato qualora il lavoratore interessato fosse in forza già al 23 marzo 2021, data limite per la determinazione dei destinatari degli ammortizzatori Covid-19 previsti dal DL 41/2021.

FOCUS

SMART WORKING E CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI: SIGLATO IL PROTOCOLLO D'INTESA TRA INL E GARANTE PRIVACY

Lo scorso 22 aprile 2021 l'INL ed il Garante per la protezione dei dati personali hanno siglato un Protocollo d'intesa volto a contrastare l'utilizzo illecito di forme occulte di controllo dell'attività lavorativa ed al corrispondente rilascio delle autorizzazioni per l'installazione degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi la possibilità di un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Il protocollo d'intesa è stato sottoscritto per far fronte all'esigenza di rinnovamento dei sistemi di gestione dell'organizzazione del lavoro, in cui si manifesta il sempre più frequente il ricorso allo smart-working e la diffusione di app da installare su dispositivi mobili indossabili o su smartphone.

Per favorire lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza nell'attuale stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, i datori di lavoro sono stati costretti a accelerare i processi di digitalizzazione dei sistemi di gestione dell'organizzazione del lavoro al fine di contenere il rischio di contagio nei luoghi di lavoro.

Tutto ciò si è realizzato attraverso l'installazione e l'utilizzo di applicativi, anche su dispositivi mobili indossabili o su smartphone, che mettono inevitabilmente a rischio la riservatezza dei lavoratori.

Inevitabilmente l'attuale contesto in cui versa il nostro Paese ha ridefinito il concetto di lavoro a distanza, finora considerato come residuale allo svolgimento del lavoro in presenza, con la conseguenza che, come pure evidenziato nel documento, questa accelerazione tecnologica ed organizzativa, anche in forme diverse, sarà destinata a perdurare anche oltre l'emergenza Covid-19.

Sul tema dei controlli a distanza, in base alla vigente disciplina, (art. 4 della Legge n. 300/1970 dello Statuto dei lavoratori come modificato dall' art. 23 del D. Lgs. n. 151/2015) stabilisce che i sistemi di controllo a distanza della prestazione lavorativa possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, inoltre, tutti gli strumenti dai quali possa derivare la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori possono essere utilizzati esclusivamente previo preventivo accordo sindacale o previa autorizzazione amministrativa rilasciata dall'Ispezzato territoriale del lavoro.

Viceversa, il mero utilizzo degli strumenti necessari al lavoratore per svolgere la propria prestazione lavorativa (es. smartphone, pc) e delle apparecchiature di rilevazione e di registrazione degli accessi e delle presenze (es. badge, rilevatori di accesso), non presuppone la sussistenza delle causali organizzative, produttive di sicurezza e di tutela del patrimonio e non necessita, quindi, di preventivo accordo sindacale né di autorizzazione amministrativa.

Nel documento sono state ribadite le specifiche competenze dell'INL in materia di rilascio delle autorizzazioni per la legittima installazione degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (art. 4, Legge n. 300/1970 così come modificato dall'art. 23 del D. Lgs. n. 151/2015) e di quelle in tema di controlli e di repressione

degli abusi eventualmente posti in essere dai datori di lavoro sotto il profilo discriminatorio (cfr. art. 8, Legge n. 300/1970 e art. 10, D. Lgs. n. 276/2003).

Il protocollo farà sì che tra GPDP e l'INL si realizzi un rapporto di collaborazione strategica con la creazione di un canale di confronto preferenziale finalizzato ad assumere orientamenti condivisi e implementare lo sviluppo di sinergie e la coerenza delle decisioni dei due organismi.

L'accordo ha definito una serie di attività da svolgersi in comune tra i due sottoscrittori, tra cui:

- collaborazione e attività consultiva sulle tematiche di rispettiva competenza, con particolare riferimento all'utilizzo di strumenti tecnologici connessi allo svolgimento del rapporto di lavoro, anche fuori dei casi in cui è previsto un parere formale, concorrendo così all'individuazione delle soluzioni più idonee e coerenti con il quadro ordinamentale;
- incontri periodici, da tenersi anche a distanza, su materie di interesse comune, con cadenza almeno semestrale, volti ad uno scambio di informazioni e di esperienze, che possano valorizzare sia le competenze e i poteri del Garante sia le attività e la presenza sul territorio dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- campagne di informazione, al fine di condividere e diffondere buone prassi e prevenire trattamenti di dati personali non conformi alla disciplina in materia di protezione dei dati e alla rilevante disciplina nazionale di settore, e in particolare, quella in materia di controllo a distanza dei lavoratori;
- attività formative, per cui il Garante e l'INL si impegnano a fornire reciproca assistenza attraverso occasioni di aggiornamento e di approfondimento in merito alle tematiche di interesse comune, anche mediante formazione a distanza sulle tematiche oggetto del presente Protocollo e a consentire al rispettivo personale la partecipazione, anche in qualità di relatore, senza alcun onere a carico dei medesimi Enti, nel rispetto delle disposizioni applicabili (v. art. 53, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e art. 9, comma 1 del Codice etico del Garante nonché art. 8 D. Lgs. 124/2004).

Il Protocollo avrà una durata di 2 anni e potrà essere modificato o integrato d'intesa fra le Parti anche prima della relativa scadenza, in ragione di ulteriori forme di collaborazione che si rendessero necessarie allo scopo di massimizzare l'efficacia e l'efficienza della collaborazione stessa.

IL QUESITO DEL MESE

APPRENDISTATO



Richiesta:

Per ccnl Legno industria, chiedo conferma se è corretto

“Al termine del periodo di apprendistato tanto il datore di lavoro quanto l'apprendista possono recedere liberamente dal contratto dando il preavviso (che decorre dal medesimo termine di scadenza del contratto). Il recesso non deve essere motivato e giustificato da particolari ragioni. Non valgono quindi le regole del normale contratto di lavoro subordinato (che richiede la presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo). Si verifica quanto avviene al termine del periodo di prova: le parti possono interrompere il rapporto senza doversi giustificare. Tuttavia se né il datore né l'apprendista esercitano la facoltà di recesso, il rapporto prosegue e si tramuta in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Se invece, viene comunicato il recesso, è necessario farlo con il preavviso indicato dal contratto collettivo. Durante il preavviso continua ad applicarsi la disciplina del contratto di apprendistato. Il rapporto di lavoro cessa quando si conclude il preavviso, che decorre dal termine dell'apprendistato. Invece, il licenziamento intimato o le dimissioni notificate entro l'ultimo giorno del periodo di apprendistato sono efficaci e il preavviso non prestato è sostituito dall'indennità contrattualmente prevista a carico della parte inadempiente. L'azienda è però tenuta a comunicare la cessazione del rapporto al Centro per l'Impiego con invio del modello Unilav entro 5 giorni dall'ultimo lavorato.”

Da un confronto sarebbe emerso che il preavviso debba essere comunicato al dipendente n giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato in modo che termini con il giorno della scadenza dell'apprendistato stesso.



Risposta:

Si è corretto.

Non si rileva particolarità nel ccnl in questione per cui ci si rifà alla normativa generale attualmente vigente, anche perché la riforma del 2015 ha sottratto in maniera esplicita alcune materie alla disponibilità della contrattazione collettiva nazionale. L'articolo 42 del d.lgs. n. 81/2015, infatti, contiene disposizioni in merito a: forma del contratto e piano formativo (comma 1); durata minima del rapporto (comma 2); disciplina applicabile in caso di licenziamento illegittimo (comma 3); recesso del rapporto di lavoro (comma 4). Il comma 5 chiarisce che la contrattazione collettiva nazionale è chiamata a regolare l'istituto: “salvo quanto disposto dai commi 1 a 4”.

Rispetto dunque all'abrogato articolo 2 del d.lgs. n. 167/2011 le parti sociali comparativamente rappresentative sul piano nazionale non potranno agire sulle materie sopra indicate, compresa appunto la disciplina in caso di recesso.

Quindi secondo quanto previsto dall'art. 42, comma 4 del D.Lgs. n.81/2015, al termine del periodo di apprendistato – salvo che non si tratti di lavoratori beneficiari di mobilità ordinaria o di un trattamento di disoccupazione – le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Il citato art. 2118, nel dettaglio, dispone quanto segue:

- a. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dagli usi, secondo equità o, di, norma, dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali);
- b. in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso;
- c. la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Ne deriva quindi che, allo scadere del periodo formativo, il datore è libero di risolvere il rapporto semplicemente richiamando tale circostanza: l'atto deve però necessariamente essere comunicato al dipendente in forma scritta, evidenziando appunto, quale motivazione, che si tratta di recesso "per fine periodo formativo". Inoltre, sempre il comma 4 dell'art. 42 dispone che durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Al contrario, se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (poiché l'apprendistato è, a tutti gli effetti, un contratto a tempo indeterminato, non è più necessario comunicare l'avvenuta trasformazione al termine del periodo formativo).

HRM Law è la linea di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico, realizzata attraverso una partnership strutturata con lo Studio Corinaldesi, una delle maggiori realtà di riferimento nel settore della Consulenza del Lavoro, che comprende:

- **Newsletter settimanale** sulle novità normative afferenti il mondo del lavoro;
- **News Flash**, una notifica immediata via email nel caso di emanazione di una norma di particolare rilevanza che comporti un risvolto sugli adempimenti correnti, salvo poi riprendere la notizia, con l'eventuale pertinente approfondimento, sulla newsletter successiva;
- **Assistenza telefonica** nell'interpretazione normativa attraverso apposito numero;
- **Parere sintetico**, fornito entro 24 ore lavorative, su un vostro dubbio o quesito, completo delle pertinenti citazioni della normativa, prassi e/o giurisprudenza, per soddisfare in via prioritaria esigenze informative di natura operativa;
- **Parere articolato**, fornito entro 5 giorni lavorativi, che permetta un riscontro informativo completo e dettagliato degli argomenti trattati. Il documento sarà corredato con gli approfondimenti della normativa e della giurisprudenza, per una risposta efficace sia per la risoluzione di attività operative, sia per la risoluzione di problematiche di natura teorico – dottrinale;
- **Corsi On Demand** su tematiche da voi scelte con prenotazione di un consulente specializzato che verrà in azienda;
- **Altre tipologie di consulenze** come Audit o studi approfonditi su tematiche specificatamente richieste.

Il team di specialisti dello Studio Corinaldesi è, inoltre, in grado di supportare le vostre aziende in tema di Consulenza Tributaria, Societaria e Commerciale.

Per avere maggiori informazioni sull'offerta di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico e le relative condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, scrivete al seguente indirizzo di posta elettronica:

info@datamanagement.it.