

GIUSEPPE BACCHIN
Dott. Commercialista e Revisore Legale

ROBERTO BERTON
Dott. Commercialista e Revisore Legale

FAUSTO TONDI
Dott. Commercialista e Revisore Legale

LUCIA BORTOLI
CONSULENTE DEL LAVORO

EMANUEL FOGALE
Avvocato

GIORGIO PICCOLOTTO
Avvocato

LORIS SIGNOR
Consulente

CRISTIANO MONTAGNER
Consulente

Circolare Lavoro Maggio 2018

Sommario

- Tirocini formativi e di orientamento alla prova ispettiva
- Contratto di rete, distacco e codatorialità
- Subforniture soggette al regime di responsabilità solidale
- Chiarimenti dell'Agenzia dell'Entrate sul welfare
- Mancato versamento ritenute previdenziali (calcolo temporale)
- Tutela della maternità ed estensione del congedo parentale per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata
- ~~Ultime novità del garante privacy per mail e videosorveglianza su autoveicoli~~
- Nuova regolamentazione privacy

TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO ALLA PROVA ISPETTIVA

Con la circolare n. 8/2018, l'INL ricorda che i tirocini sono stati inseriti tra gli ambiti principali di intervento per l'attività di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro per l'anno 2018.

Oggetto delle nuove linee guida sono solo i tirocini extracurricolari (formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo), mentre sono esclusi i tirocini curriculari, i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche, nonché i periodi di pratica professionale, i tirocini transnazionali svolti all'estero o presso un ente sovranazionale, i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso, che sono regolati dall'accordo 99/CSR del 5 agosto 2014. Inoltre, resta ferma la speciale disciplina in tema di tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione delle persone prese in carico dal servizio sociale, professionale e/o dai servizi sanitari, regolati dall'accordo 7/CSR del 22 gennaio 2015.

L'attività di vigilanza è principalmente finalizzata alla verifica della genuinità dei rapporti formativi, perché l'attività dei tirocinanti, anche se finalizzata all'apprendimento on the job, può presentare aspetti coincidenti con i profili dell'eterodirezione, tipici dei rapporti di lavoro subordinato.

È pertanto necessario valutare le modalità di svolgimento del tirocinio per verificarne la funzionalità all'apprendimento e non l'esercizio di una mera prestazione lavorativa, nonché l'osservanza della normativa regionale che potrebbe anche discostarsi dai principi stabiliti dalle Linee guida del 2017.

In termini generali, il personale ispettivo, ove riscontri la violazione delle disposizioni regionali o in caso di mancanza dei requisiti propri del tirocinio, fermo restando un accertamento in concreto della reale natura del rapporto intercorso tra le parti, potrà ricondurre il tirocinio alla forma comune di rapporto di lavoro, ossia il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Pertanto, l'attivazione di un tirocinio per attività che non necessitano di un periodo formativo o l'assenza di uno degli elementi essenziali, come pure la violazione dei requisiti soggettivi previsti in capo al tirocinante, al soggetto ospitante e al promotore, si configurano come irregolarità che di per sé compromettono la natura formativa del rapporto.

Anche in assenza di violazioni specifiche della normativa regionale, però, particolare valore assumerà l'assoggettamento del tirocinante alle medesime regole vigenti per il personale dipendente in relazione, in particolare, alla gestione delle presenze e all'organizzazione dell'orario (si pensi ad esempio alla sussistenza di forme di autorizzazione preventiva per le assenze assimilabili alla richiesta di ferie o all'organizzazione delle attività in turni in modo tale che il tirocinante integri "team" di lavoro), oppure l'imposizione al tirocinante di standard di rendimento periodici, rilevati mediante i sistemi di misurazione utilizzati per i lavoratori, in funzione del raggiungimento degli obiettivi produttivi aziendali.

Il superamento della durata massima del tirocinio stabilita dalla legge regionale comporta, invece, peculiari conseguenze sanzionatorie: la prosecuzione di fatto del rapporto, non più coperto dalla CO afferente a un tirocinio scaduto ex lege, non potrà che essere ricondotta a una prestazione lavorativa che, se connotata dagli indici della subordinazione, comporterà l'applicazione della maxisanzione.

Nel caso in cui, diversamente, il superamento della durata del tirocinio risulti comunque inferiore alla durata massima stabilita dalla legge regionale, sussistendo tutti gli ulteriori requisiti, si tratterà di una semplice proroga, eventualmente sanzionabile solo ai sensi dell'articolo 9-bis, D.L. 510/1996.

Le Linee guida del 2017 hanno previsto la possibilità di recepire uno specifico apparato sanzionatorio in funzione della sanabilità o meno delle violazioni della normativa regionale:

1- è prevista l'intimazione alla cessazione del tirocinio, pena l'interdizione per il soggetto promotore e/o ospitante ad attivarne altri nei successivi 12/18 mesi, per le seguenti violazioni definite non sanabili relative:

- ai soggetti titolati alla promozione;
- alle caratteristiche soggettive e oggettive richieste al soggetto ospitante del tirocinio;
- alla proporzione tra organico del soggetto ospitante e numero di tirocini;
- alla durata massima del tirocinio;
- al numero di tirocini attivabili contemporaneamente;
- al numero o alle percentuali di assunzione dei tirocinanti ospitati in precedenza;
- alla convenzione richiesta ed al relativo piano formativo;

2- diversamente, sono soggette a semplice invito alla regolarizzazione e, in caso di successivo inadempimento alla medesima procedura di intimazione e interdizione, le seguenti ipotesi sanabili:

- inadempienza dei compiti richiesti ai soggetti promotori e ai soggetti ospitanti e ai rispettivi tutor;
- violazioni della convenzione o del piano formativo, nel caso in cui la durata residua del tirocinio consenta di ripristinare le condizioni per il conseguimento degli obiettivi stabiliti;
- violazioni della durata massima del tirocinio, quando al momento dell'accertamento non sia ancora superata la durata massima stabilita dalla norma regionale.

Risulta possibile che il personale ispettivo riscontri l'attivazione di un tirocinio da parte di un soggetto che risulti interdetto dalla Regione o la prosecuzione del rapporto di tirocinio per il quale abbia ricevuto intimazione alla cessazione: in tali casi si procederà alla riqualificazione del rapporto in lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il personale ispettivo dovrà fare riferimento alla legge regionale vigente nel proprio territorio di competenza.

CONTRATTO DI RETE, DIISTACCO E CODATORIALITA'

Con la circolare n. 7/2018, l'INL offre la propria lettura negativa degli annunci pubblicitari che propongono il ricorso a "sistemi di esternalizzazione dei dipendenti" promuovendo l'utilizzo del distacco e della codatorialità nell'ambito di contratti di rete, evidenziando i "forti vantaggi" di natura economica di cui beneficerebbero le imprese, tra i quali mancata applicazione del Ccnl in caso di socio lavoratore di cooperativa; utilizzo del personale alla stregua del lavoro interinale; assenza di responsabilità legale e patrimoniale verso i dipendenti esternalizzati; lavoro straordinario/festivo senza maggiorazioni; corresponsione al dipendente in malattia della sola quota che rimborsa l'Inps; maggiore "flessibilità" nella chiusura dei rapporti con i lavoratori non più "graditi" mediante semplice comunicazione.

L'Ispettorato:

- invita i propri uffici a prestare la massima attenzione alla presenza di soggetti che offrono tali "servizi" promuovendo la diffusione di meccanismi finalizzati a trarre vantaggi economici attraverso un'evidente violazione di diritti fondamentali dei lavoratori, dando luogo a ipotesi di somministrazione e distacco illeciti;
- chiarisce che il personale distaccato o in regime di codatorialità non può subire un pregiudizio nel trattamento economico e normativo per effetto della stipula di un contratto di rete tra imprese.

Con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e, a tal fine, si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero, ancora, a esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.

Tale contratto può essere stipulato esclusivamente tra 2 o più imprese e, di conseguenza, non possono partecipare alla rete soggetti non qualificabili come imprenditori (ad esempio professionisti e associazioni).

L'oggetto del contratto può riguardare lo scambio di informazioni tra imprenditori, la collaborazione in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese, fino a ricomprendere lo svolgimento in comune di "una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa".

Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un valido contratto di rete ai sensi del D.L. 5/2009, il presupposto dell'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103, cod. civ.. Inoltre, per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso: a differenza di quanto previsto in generale per il distacco, in queste ipotesi l'interesse del distaccante consegue "automaticamente" alla costituzione di una rete tra imprese. Il contratto, inoltre, può prevedere specifiche clausole volte a disciplinare la "codatorialità" dei dipendenti di una o più imprese appartenenti alla rete stessa.



Affinché gli effetti dell'automaticità dell'interesse al distacco e della messa a "fattor comune" dei dipendenti attraverso la codatorialità si producano nei confronti dei terzi, ivi compresi i lavoratori, è però necessario che si proceda preventivamente all'iscrizione nel Registro Imprese del contratto di rete.

Il personale ispettivo verificherà l'esistenza di un contratto di rete tra i soggetti coinvolti (distaccante e distaccatario o codatori) e la sua regolare iscrizione nel Registro Imprese.

Nel caso in cui il contratto di rete preveda la codatorialità nei confronti di tutti o solo alcuni dei lavoratori dipendenti di ciascuna impresa, tale circostanza deve risultare dallo stesso contratto, così come deve risultare dal contratto la "platea" dei lavoratori che vengono, in questo modo, messi "a fattor comune" al fine di collaborare agli obiettivi comuni. Detti lavoratori, inoltre, devono essere formalmente assunti mediante l'assolvimento dei relativi adempimenti di legge (comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, consegna della dichiarazione di assunzione e registrazioni sul Libro Unico del Lavoro) da una delle imprese partecipanti, anche laddove si tratti di socio di cooperativa.

Siccome la codatorialità è disciplinata dalle medesime disposizioni in materia di distacco, deve ritenersi che, nell'ambito del contratto di rete, sia in relazione alla codatorialità sia in relazione al distacco, il lavoratore abbia diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione, anche nell'eventualità in cui il datore di lavoro sia una società cooperativa.

Eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità tutti i co-datori, a far data dalla messa "a fattor comune" dei lavoratori interessati, perché i firmatari del contratto di rete sono tutti datori di lavoro nei confronti del personale indicato dallo stesso contratto, trovando quindi applicazione il principio generale della responsabilità solidale, recentemente esteso dalla Corte Costituzionale anche a fattispecie diverse da quelle dell'appalto, al fine dichiarato di "evitare il rischio che i meccanismi di decentramento - e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione - vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale".

Va ricordato, infine, che assumono rilevanza anche quelle omissioni contributive che derivino dall'applicazione di un contratto collettivo che non abbia i caratteri della maggiore rappresentatività comparativa di settore (c.d. contratto leader).

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SUBFORNITURE SOGGETTE AL REGIME DI RESPONSABILITÀ SOLIDALE

Con la circolare n. 6/2018, l'INL informa che la Corte Costituzionale ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale sollevata in relazione all'articolo 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003, per contrarietà agli articoli 3 e 36, Costituzione, ritenendo che il regime di solidarietà disciplinato dalla predetta norma trovi applicazione anche nelle ipotesi di subfornitura, in quanto la ratio della norma risiede nella necessità di "evitare il rischio che i meccanismi di decentramento e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale" e pertanto "non giustifica una esclusione della predisposta garanzia nei confronti dei dipendenti del subfornitore, atteso che la tutela del soggetto che assicura una attività lavorativa indiretta non può non estendersi a tutti i livelli del decentramento".

Il citato articolo 29, comma 2, prevede che "in caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di 2 anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento".

Il Ministero del lavoro aveva già avuto modo di soffermarsi sul campo di applicazione dell'articolo 29, nella nota n. 5508/2012, manifestando l'opinione di una possibile estensione del regime della solidarietà al contratto di subfornitura sul presupposto della sussistenza, anche in tal caso, di un controllo diretto e integrale sull'esecuzione dei lavori da parte dell'impresa committente.

Inoltre, al fine di dare maggiore tutela ai lavoratori impiegati nell'esecuzione delle prestazioni negoziali non inquadrabili in termini di appalto o subappalto, il Ministero, nell'interpello n. 2/2012, aveva dato rilevanza anche all'orientamento della giurisprudenza di legittimità, che non escludeva la possibilità di applicare la solidarietà nei rapporti tra consorzio aggiudicatario dell'appalto e imprese consorziate esecutrici, dovendosi dare prevalenza, a parere dei giudici, alla funzione di garanzia sostanziale proprio del regime di solidarietà rispetto alla qualificazione giuridica del negozio richiamata nella norma.

Secondo l'interpretazione della Corte, quindi, l'articolo 29 va interpretato nel senso che "il committente è obbligato in solido anche con il subfornitore relativamente ai crediti lavorativi, contributivi ed assicurativi dei dipendenti di questi", a nulla rilevando che il contratto di subfornitura sia da ritenersi species dell'appalto o piuttosto tipo negoziale autonomo. Secondo la Corte, infatti, nell'ambito del contratto di subfornitura, le esigenze di tutela dei lavoratori impiegati sarebbero ancora più pregnanti che non nel caso di un contratto di appalto, stante la "strutturale debolezza" del datore di lavoro/subfornitore.

Il principio tracciato dalla Corte risponde anche alle esigenze di tutela già emerse nell'ambito, ad esempio, dei rapporti tra consorzio e società consorziate, perché anche in tal caso viene in rilievo l'esigenza di salvaguardia dei lavoratori in presenza di una "dissociazione" tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione lavorativa.

Inoltre, l'interpretazione della Corte spiega effetti sulle ipotesi di distacco ex articolo 30, D.Lgs. 276/2003 e del distacco di cui al D.Lgs. 136/2016, comportando l'applicazione dell'articolo 29, comma 2, tra società estera distaccante e società utilizzatrice in Italia, non soltanto nei casi in cui la prestazione di servizi sia riconducibile a una filiera di appalto/subappalto, ma anche laddove la stessa consista in altre operazioni commerciali.

Restano ferme le altre disposizioni che dettano una disciplina specifica del regime di solidarietà, mutuata dall'articolo 29, comma 2, ma adattata alle peculiarità delle tipologie contrattuali cui si riferiscono (ad esempio somministrazione di lavoro, contratto di trasporto, etc..).

CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SUL WELFARE

L'Agenzia delle Entrate ha emanato la corposa circolare n. 5/E/2018, con la quale interviene, tra le altre cose, sulle modifiche introdotte dalle Leggi di Bilancio 2017 e 2018 relative all'introduzione di nuovi benefit che possono essere messi a disposizione dei lavoratori nei piani welfare. In particolare, ricorda che, come disposto dalla Legge di Bilancio 2017, viene consentito al datore di lavoro di versare, a favore della generalità o categorie di dipendenti (questo è il presupposto essenziale per la non inclusione nella base imponibile), somme per la stipula di polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi. Ciò che non concorre a formare reddito di lavoro dipendente sono, però, solo i contributi e i premi versati per le suddette polizze. Non formano reddito imponibile, a decorrere dal 2018, le somme erogate o rimborsate ai dipendenti, tutti o specifiche categorie, per l'acquisto degli abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale.

Il regime fiscale di favore è riconosciuto sia nell'ipotesi in cui il benefit sia erogato dal datore di lavoro volontariamente, sia nell'ipotesi in cui sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale. La non concorrenza al reddito di lavoro dipendente trova applicazione anche qualora l'abbonamento per il trasporto pubblico sia destinato a un familiare del dipendente, a condizione che sia fiscalmente a carico del lavoratore. Gli abbonamenti agevolabili sono da intendersi i titoli di trasporto che consentano, al titolare autorizzato, di poter effettuare un numero illimitato di viaggi per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un tempo specificato. Non rientrano in tale ipotesi i titoli di viaggio che abbiano una durata oraria, anche se superiore a quella giornaliera (ad esempio biglietti che durano 72 ore).

È da rimarcare, anche se genera qualche concreto dubbio interpretativo, la posizione assunta dall'Agenzia relativamente alla necessità, anche per i benefit previsti dall'articolo 51, lettere f-bis) e f-ter), Tuir (somme, servizi e prestazioni per la fruizione di servizi di educazione e istruzione o servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti), che gli stessi siano erogati sulla base di una contrattazione collettiva, sia essa di livello nazionale o decentrata.

È noto, poi, che i benefit possono essere riconosciuti ai lavoratori anche tramite voucher. In questo caso l'Agenzia delle entrate precisa che, in base al principio di cassa che regola la determinazione del reddito di lavoro dipendente, il benefit erogato mediante voucher (documento rappresentativo di una specifica utilità) si considera percepito dal dipendente e, pertanto, assume rilevanza fiscale nel momento in cui lo stesso entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere dalla fruizione stessa del servizio, che potrà avvenire anche in un momento successivo.

La stessa regola si applica all'offerta di welfare aziendale legata ai premi di risultato, mediante la quale viene attribuito al lavoratore un credito welfare rappresentativo di beni che possono essere erogati anche sotto forma di rimborsi (ad esempio spese di educazione, istruzione di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f-bis) Tuir), sia che vengano fruiti immediatamente che in un momento successivo.

In tale ultima ipotesi, ai fini fiscali, la rilevanza reddituale emerge nel momento in cui il dipendente opta per la fruizione del beneficio o del rimborso.

Sul tema della rimborsabilità delle spese sostenute dai lavoratori, i funzionari dell'Agenzia delle entrate precisano che l'importo del rimborso rileverà nell'anno in cui il datore di lavoro restituisce al lavoratore l'onere da questo sostenuto.

È necessario che, ai fini della deducibilità dei costi da parte dell'impresa, il datore acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente, coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte. Nulla osta a che i documenti analogici siano sostituiti dalle relative copie informatiche, purché se ne garantisca l'immodificabilità, integrità e autenticità.

La stessa regola si applica all'offerta di welfare aziendale legata ai premi di risultato, mediante la quale viene attribuito al lavoratore un credito welfare rappresentativo di beni che possono essere erogati anche sotto forma di rimborsi (ad esempio spese di educazione, istruzione di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f-bis) Tuir), sia che vengano fruiti immediatamente che in un momento successivo.

In tale ultima ipotesi, ai fini fiscali, la rilevanza reddituale emerge nel momento in cui il dipendente opta per la fruizione del beneficio o del rimborso.

Sul tema della rimborsabilità delle spese sostenute dai lavoratori, i funzionari dell'Agenzia delle entrate precisano che l'importo del rimborso rileverà nell'anno in cui il datore di lavoro restituisce al lavoratore l'onere da questo sostenuto.

È necessario che, ai fini della deducibilità dei costi da parte dell'impresa, il datore acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente, coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte. Nulla osta a che i documenti analogici siano sostituiti dalle relative copie informatiche, purché se ne garantisca l'immodificabilità, integrità e autenticità.

MANCATO VERSAMENTO RITENUTE PREVIDENZIALI - CALCOLO TEMPORALE

Con la recente sentenza n. 10424/2018, le SS.UU. Penali della Corte di Cassazione hanno chiarito il rilevante problema legato alla figura di reato per mancato versamento di ritenute previdenziali.

L'attuale disciplina, infatti, prevede un trattamento differenziato, tra sanzione amministrativa e penale, a seconda che l'omissione raggiunga o superi, in un anno, un determinato valore totale:

- omissione fino a 10.000 euro annui: sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro;
- omissione superiore a 10.000 euro annui: reclusione fino a 3 anni, con multa fino a 1.032 euro.

Cosa bisogna intendere per annualità? Una questione giuridica, ma anche molto pratica, che i Supremi giudici hanno risolto a favore dell'applicazione del criterio di cassa, nella considerazione che il momento costitutivo dell'omissione è la data in cui si sarebbe dovuto effettuare il versamento delle ritenute effettuate ai lavoratori. Per ricapitolare, quindi, al fine di valutare il superamento, o meno, della soglia annua di 10.000 euro, saranno da considerare le omissioni di versamento avvenute tra il 16 gennaio di un determinato anno (riferibili alle retribuzioni del dicembre dell'anno precedente) e il 16 dicembre del medesimo anno (riferibili alle retribuzioni novembre dello stesso anno).

TUTELA DELLA MATERNITÀ ED ESTENSIONE DEL CONGEDO PARENTALE PER I LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Con il messaggio n. 2075/2018, l'Inps ha fornito chiarimenti sulla tutela della maternità e sull'estensione del congedo parentale per i lavoratori iscritti alla Gestione separata a seguito di quanto disposto dalla L. 81/2017, che, con l'articolo 13, ha integrato l'articolo 64, comma 2, T.U. maternità/paternità, mentre con l'articolo 8, commi 4, 5, 6, 7 e 8, ha innovato la modalità di fruizione del congedo parentale.

Grazie a tali novità, fermo restando l'obbligo della sussistenza del requisito contributivo delle 3 mensilità dovute o versate comprensive dell'aliquota maggiorata nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile, il diritto all'indennità di maternità sussiste anche in presenza di svolgimento di attività lavorativa durante i periodi di maternità.

Per quanto concerne la fruizione del congedo parentale, i mesi fruibili dai lavoratori iscritti alla Gestione separata aumentano da 3 a 6. È stato, altresì, ampliato da 1 a 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia del minore (in caso di adozioni o affidamenti preadottivi) l'arco temporale di fruizione del congedo parentale.

L'Inps sta provvedendo ad aggiornare le procedure informatiche di presentazione delle domande, al fine di allinearle con il dettato normativo e, nell'attesa della predetta implementazione, sono fatti salvi i diritti acquisiti dai lavoratori i quali, se in possesso dei requisiti contributivi previsti, potranno fruire degli ulteriori 3 mesi di congedo parentale, entro i primi 3 anni di vita del bambino, dandone comunicazione alla sede Inps territorialmente competente con ogni mezzo idoneo (raccomandata a/r, Pec, etc.).

Saranno, a breve, fornite le istruzioni operative anche con riferimento al periodo transitorio intercorrente tra l'entrata in vigore della citata legge e l'aggiornamento delle procedure.

ULTIME NOVITÀ DEL GARANTE PRIVACY PER MAIL E VIDEOSORVEGLIANZA SU AUTOVEICOLI

Il Garante privacy, con il provvedimento registrato in data 1° marzo 2018, n. 123, ha reso noto importanti principi anche nell'utilizzo di dispositivi di videosorveglianza su autoveicoli.

A seguito di una verifica preliminare relativa all'installazione sui veicoli aziendali di un dispositivo denominato "Roadscan DTW", predisposto per essere posizionato sul parabrezza anteriore dei veicoli adibiti al trasporto pubblico locale, che consente, anzitutto, la raccolta e la registrazione (in caso di rilevazione di alcuni parametri dinamici del veicolo quali la velocità, le accelerazioni longitudinali e trasversali, le frenate brusche, le manovre improvvise tali da far presumere che il veicolo possa essere stato coinvolto in un sinistro) delle immagini relative alla sede stradale prospiciente il veicolo, nonché, anche in assenza di eventi automaticamente rilevati dal sistema, su comando attivato direttamente dall'autista (al verificarsi di situazioni anomale quali, ad esempio, un'aggressione a bordo del veicolo), le immagini della zona interna del veicolo.

Il Garante ha proceduto con le seguenti raccomandazioni, al fine di ritenere legittimo il trattamento dei dati:

- i dati raccolti in occasione di un sinistro potranno essere conservati sino alla scadenza del termine di prescrizione di eventuali azioni connesse al verificarsi di sinistri in occasione dell'effettuazione del servizio di trasporto pubblico. La società predisporrà meccanismi di integrale cancellazione automatica delle informazioni allo scadere del termine previsto per la conservazione dei dati;
- i dati relativi alla localizzazione tramite GPS non potranno essere utilizzati al fine del rintracciamento on line del veicolo, né per definire a posteriori i percorsi effettuati;
- gli utenti e i terzi dovranno essere informati, attraverso la predisposizione di un modello semplificato di informativa ai sensi dell'articolo 13, comma 3, Codice privacy, dell'effettuazione di un trattamento di dati personali mediante rilevamento delle immagini in caso di sinistro;
- ai dipendenti, in specie ai conducenti dei veicoli, unitamente agli elementi di cui all'articolo 13, Codice privacy, dovranno essere fornite le informazioni sulla natura dei dati trattati e sulle caratteristiche del dispositivo in relazione alle finalità mediante lo stesso perseguite;
- l'accesso ai dati dovrà essere consentito ai soli soggetti che, in ragione delle mansioni svolte o degli incarichi affidati, possono prenderne legittimamente conoscenza;
- la società dovrà notificare il trattamento al Garante, ai sensi del vigente articolo 37, Codice privacy, con specifico riferimento ai dati relativi alla localizzazione, qualora il trattamento abbia effettivamente inizio prima del 25 maggio 2018 (tenendo conto che tale adempimento non sarà più dovuto in data successiva al 25 maggio p.v., ai sensi del Regolamento UE 2016/679).



NUOVA REGOLAMENTAZIONE PRIVACY

A far data dal 25 maggio 2018, entrerà in vigore il nuovo Regolamento UE 2016/679 in tema di privacy, sostituendo di fatto la normativa interna ex D.Lgs. 196/2003.

Le nuove disposizioni avranno un serio impatto su tutti gli operatori che trattano dati personali e sensibili, sia in termini di adempimenti che, eventualmente, di sanzioni comminabili. Per tale motivo vi esortiamo a porre la massima attenzione verso tale novità.

Lo studio sta verificando la normativa e disposizioni in merito al fine di potervi fornire quanto prima informazioni più precise

Lo Studio rimane a completa disposizione per ogni altro chiarimento ed esigenza in merito alla gestione e all'amministrazione del personale.



Cordialmente,
Lucia Bortoli
Consulente del Lavoro

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it