

CIRCOLARE n.38 del 08/11/2019

**NEWS, APPROFONDIMENTI E
SCADENZARIO LAVORO
OTTOBRE - NOVEMBRE 2019**

Palazzo Sabbadini del Torso
Via Aquileia, 17 - 33100 Udine
Tel. +39 0432 584911
Fax +39 0432 501485

Palazzo Degasperì
Via San Nicolò, 10 - 34121 Trieste
Tel. +39 040 6728511
Fax +39 040 775503

e-mail: area.lavoro@finpronet.com www.studiofinpro.com

INDICE

NEWS	3
WELFARE - NON SI TASSANO I SERVIZI INFORMATICI OFFERTI AI DIPENDENTI	3
LE AZIONI PER AUMENTO DI CAPITALE CONCESSE AGLI AMMINISTRATORI SONO DA TASSARE	3
CONFINDUSTRIA - INPS: CONVENZIONE PER LA MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE	3
LAVORATORE IN TRASFERTA: DEMATERIALIZZAZIONE DELLE NOTE SPESA	4
DENUNCIA TELEMATICA D'INFORTUNIO E DI MALATTIA PROFESSIONALE ANCHE PER ATTIVITA' DI PUBBLICA UTILITA'	4
PRESCRIZIONE BREVE PER I CREDITI ISCRITTI A RUOLO	4
COMUNICAZIONI DI LAVORO INTERMITTENTE	5
NUOVE INDICAZIONI SUGLI ANF	5
MISURE DI PROTEZIONE PER LAVORI IN QUOTA	5
APPROFONDIMENTI	6
LINEE GUIDA INL SUL DISTACCO COMUNITARIO	6
GARANTE PRIVACY - AUTORIZZAZIONE A TRATTARE DATI SENSIBILI	8
TELECAMERE NASCOSTE NEI LUOGHI DI LAVORO	9
INCREMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI A VALERE SUI RINNOVI DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	10
RISPETTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	12
ASSUNZIONE LAVORATORI DISABILI - INCENTIVO RIFINANZIATO PER L'ANNO 2019	13
COMPATIBILITA' DI CARICHE SOCIALI E LAVORO SUBORDINATO NELLE SOCIETA' DI CAPITALI	14
L'ASSENZA DI DVR COMPROMETTE IL CONTRATTO A TERMINE	15
PRINCIPALI SCADENZE DAL 16 AL 30 NOVEMBRE 2019	16

NEWS

WELFARE - NON SI TASSANO I SERVIZI INFORMATICI OFFERTI AI DIPENDENTI

L'Agenzia delle entrate ha affermato che i servizi di monitoraggio di dati sensibili (c.d. *dark-web monitoring*) offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti non devono essere tassati, in quanto rivolti a un interesse prevalente proprio del datore di lavoro, consistente nella gestione del rischio aziendale connesso all'utilizzo illecito delle informazioni sensibili.

(Agenzia delle Entrate risoluzione n. 77/2019)

LE AZIONI PER AUMENTO DI CAPITALE CONCESSE AGLI AMMINISTRATORI SONO DA TASSARE

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 347/E/2019, ha affermato che costituiscono compensi in natura e, pertanto, concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, le azioni assegnate da una società ai propri amministratori a fronte di un aumento di capitale. Il datore di lavoro deve, pertanto, operare una ritenuta Irpef, determinata nella misura del 30% sul reddito maturato anche qualora l'amministratore sia residente all'estero.

(Agenzia delle Entrate interpello n. 347/E/2019)

CONFINDUSTRIA - INPS: CONVENZIONE PER LA MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE

L'Inps, con comunicato stampa del 19 settembre 2019, ha reso noto che di aver stipulato con Confindustria, INL, Cgil, Cisl e Uil, la convenzione attuativa del T.U. rappresentanza 10 gennaio 2014, al fine di definire le regole sulla democrazia e sulla misurazione della rappresentanza delle associazioni sindacali dei lavoratori nelle aziende del sistema Confindustria. All'Inps è affidata la rilevazione dei dati degli iscritti alle organizzazioni sindacali, il c.d. "dato associativo" (il rapporto fra lavoratori iscritti a ogni OO.SS. e il totale degli iscritti al sindacato), così come, in collaborazione con l'INL, la raccolta di dati relativi alle rappresentanze nelle aziende, il c.d. "dato elettorale" (il rapporto fra lavoratori che, nelle elezioni delle rappresentanze sindacali aziendali, hanno votato la specifica OO.SS. e il totale dei lavoratori che hanno preso parte al processo elettorale).

Sulla base del T.U. rappresentanza, saranno considerati validi ai fini della contrattazione collettiva nazionale solo i contratti sottoscritti da organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 50% + 1 della media del dato associativo e del dato elettorale. La stessa maggioranza sarà necessaria per la c.d. "consultazione certificata" dei lavoratori, che saranno chiamati a esprimersi sugli stessi accordi. Garante del processo di certificazione sarà un comitato ad hoc, composto da esponenti delle organizzazioni sindacali e datoriali, presieduto da un rappresentante del Ministero del lavoro.

(Inps, comunicato stampa, 19/9/2019)

LAVORATORE IN TRASFERITA: DEMATERIALIZZAZIONE DELLE NOTE SPESA

L'Agenzia delle entrate, con le risposte agli interpelli n. 388 del 20 settembre 2019 e n. 403 del 9 ottobre 2019, ha precisato che il processo di conservazione elettronica dei giustificativi allegati alle note spese dei trasfertisti si perfeziona senza necessità che un pubblico ufficiale attesti la conformità all'originale delle copie

informatiche e delle copie per immagine su supporto informatico. Se, tuttavia, il giustificativo allegato alla nota spese non consente di risalire al suo contenuto attraverso altre scritture o documenti di cui sia obbligatoria la conservazione, anche se in possesso di terzi, allora lo stesso ha natura di documento analogico originale "unico", la cui conservazione sostitutiva necessita dell'intervento del pubblico ufficiale.

L'Agenzia chiarisce, inoltre, che il sistema di conservazione della documentazione digitale deve rispettare:

- le regole previste dal codice civile, dal Cad e dalle relative regole tecniche, nonché dalle altre norme tributarie sulla corretta tenuta della contabilità;
- le funzioni di ricerca e di estrazione delle informazioni dagli archivi informatici in relazione almeno al cognome, al nome, alla denominazione, al codice fiscale, alla partita Iva, alla data o associazioni logiche di questi ultimi;
- l'apposizione, a conclusione del processo di conservazione, di un riferimento temporale opponibile a terzi sul pacchetto di archiviazione.

(Agenzia delle entrate, interpello, 20/9/2019, n. 388; interpello, 9/10/2019, n. 403)

DENUNCIA TELEMATICA D'INFORTUNIO E DI MALATTIA PROFESSIONALE ANCHE PER ATTIVITA' DI PUBBLICA UTILITA'

L'Inail, con avviso del 10 ottobre 2019, ha reso noto che la versione aggiornata degli applicativi dei servizi on line relativi alla comunicazione di infortunio e alle denunce di infortunio, di malattia professionale e di silicosi/asbestosi è disponibile anche per i soggetti impegnati in attività gratuite di pubblica utilità in applicazione di provvedimenti giudiziari.

I servizi telematici consentono di inserire la nuova tipologia di lavoratore e la qualifica assicurativa.

Le specifiche degli aggiornamenti sono elencate nel file della "Cronologia delle versioni", che, unitamente alla nuova versione del manuale utente e all'adeguata documentazione, è consultabile nelle pagine dedicate.

(INAIL, avviso 10/10/2019)

PRESCRIZIONE BREVE PER I CREDITI ISCRITTI A RUOLO

La Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso dell'INL ha espresso il proprio parere sulla prescrizione dei crediti iscritti a ruolo, smentendo l'orientamento dell'Agenzia delle entrate-riscossione - Direzione Regionale Campania, secondo la quale l'attività dell'Agente della riscossione deve ritenersi soggetta al termine ordinario decennale di prescrizione di cui all'articolo 2946 cod. civ., in quanto il ruolo avrebbe natura di titolo esecutivo.

L'INL, a sostegno della propria tesi, fa riferimento all'orientamento espresso in materia dalle Sezioni Unite della Cassazione, le quali si sono pronunciate sulla possibilità di applicare la conversione del termine di prescrizione breve in quello ordinario decennale, prevista dall'articolo 2953 cod. civ., alle "fattispecie originate da atti di riscossione mediante ruolo o comunque di riscossione coattiva di crediti degli enti previdenziali ... nonché delle sanzioni amministrative per la violazione di norme tributarie o amministrative".

La Suprema Corte, nel ribadire che la cartella di pagamento ha "natura di atto amministrativo" e, come tale, "è priva dell'attitudine ad acquistare efficacia di giudicato":

- ha ritenuto non applicabile a tali atti la disposizione contenuta nel suddetto articolo 2953 cod. civ., in quanto la stessa trova applicazione alle ipotesi di riscossione coattiva dei crediti solo quando il titolo è costituito da un provvedimento giurisdizionale divenuto definitivo;
- ha chiarito che la decorrenza del termine perentorio per proporre opposizione alla cartella stessa, pur determinando la sostanziale "irretrattabilità del credito ... non determina anche l'effetto della c.d. conversione del termine di prescrizione breve in quello ordinario".

(Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso dell'INL, nota n.7722/2019)

COMUNICAZIONI DI LAVORO INTERMITTENTE

l'INL ha fornito chiarimenti al personale ispettivo sulla validità della trasmissione del Modello UNIntermittenti con il quale si comunica in via telematica ogni chiamata del lavoratore, con riguardo particolare all'invio tramite *e-mail* con allegati più moduli.

Secondo le istruzioni, è possibile scaricare il modello dall'apposita area del portale Cliclavoro, riempire i campi e, infine, utilizzare il tasto "Genera xml e invia via email" per inviare i dati inseriti in formato .xml; in alternativa, è altresì possibile *“salvare il pdf compilato sul desktop e poi allegarlo alla mail, da inviare sempre e solo all'indirizzo intermittenti@pec.lavoro.gov.it”*.

La funzionalità del sistema consente di utilizzare a scelta, tra:

- applicazione *desktop* per *e-mail* (il sistema genera in automatico un'*e-mail* con destinatario e oggetto precompilati avente in allegato il modello convertito in formato .xml);
- *e-mail internet* (utilizzando *account e-mail* si procede al salvataggio del modello in formato .xml da allegare per l'invio all'indirizzo Pec intermittenti@pec.lavoro.gov.it).

Il manuale utenti specifica che è consentito, in quest'ultimo caso, *“effettuare l'invio via mail del modulo utilizzando la funzionalità “Allega a e-mail” di Adobe Reader”*.

Con riferimento ad alcune trasmissioni regolarmente effettuate, ma non acquisite dal sistema, inviate alla Pec citata con un'unica *e-mail* a cui sono stati allegati più moduli, si sono generati errori che non hanno consentito il caricamento dei moduli stessi.

Ogni singolo modello permette la possibilità di comunicare fino a un massimo di 10 lavoratori coinvolti, anche per periodi di chiamata di lavoro intermittente diversi.

Tutto ciò considerato, in attesa dell'eventuale integrazione delle indicazioni contenute nel manuale da parte del Ministero del lavoro, l'INL evidenzia agli Ispettorati la predetta criticità affinché ne tengano conto in sede di contestazione dell'illecito, con invito a interpellare la Direzione generale sistemi informativi per avere conferma dell'effettività della comunicazione ove la stessa sia stata segnalata dal datore di lavoro come regolarmente effettuata nelle modalità sopra descritte.

(INL nota n.8716/2019)

NUOVE INDICAZIONI SUGLI ANF

l'Inps, con messaggio. 3604/2019 e messaggio n. 3466/2019, ha chiarito i seguenti aspetti collegati agli Anf:

- ai fini del riconoscimento della maggiorazione di importo in caso di nucleo con componenti minorenni inabili, possono essere presi in considerazione anche i soggetti fruitori dell'indennità di frequenza. Per poter beneficiare dell'Anf con importi maggiorati, tuttavia, è necessario il parere dei medici legali dell'Inps. Se il minore è stato già valutato e storicizzato presso l'Istituto, inoltre, non è più necessario subordinare la domanda di Anf all'autorizzazione. In questo caso viene, quindi, meno la necessità di presentazione della domanda di autorizzazione Anf;

- nei casi di figli riconosciuti da un solo genitore o nuclei con genitore vedovo, l'Inps ha precisato che non è necessario che il richiedente presenti domanda di autorizzazione. È, invece, dovuta un'istruttoria interna per il controllo dei dati dichiarati nella domanda di Anf presentata dai dipendenti del settore privato o lavoratori per i quali è previsto il pagamento diretto della prestazione familiare da parte dell'Istituto.

(inps MSG 3604/2019 e MSG 3466/2019)

MISURE DI PROTEZIONE PER LAVORI IN QUOTA

Posto che il datore di lavoro deve sempre predisporre obbligatoriamente misure di protezione collettiva per procedere all'esecuzione di lavori su lucernari, tetti, coperture e simili (articolo 148, D.Lgs. 81/2008), la Federazione sindacale italiana dei tecnici e coordinatori della sicurezza ha formulato istanza di interpello per conoscere il parere della Commissione per gli interPELLI in materia di salute e sicurezza sul lavoro in merito alla possibilità di valutare caso per caso quali misure di protezione (collettiva o individuale) adottare. Ciò in relazione al fatto che per il richiedente l'obbligo parrebbe in contrasto con quanto indicato in altra parte del T.U. sicurezza, ove si evince che il datore di lavoro, in caso di lavori in quota, deve dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale, ma non l'obbligo di predisporle sempre.

La Commissione ritiene che, da un'attenta analisi del quadro normativo, non sussiste alcun "contrasto" tra gli articoli 148 e 111, D.Lgs. 81/2008. In particolare, il citato articolo 148, riguardante i lavori speciali, sancisce l'obbligo di predisporre comunque misure di protezione collettiva, nel caso di lavori effettuati su lucernari, tetti, coperture e simili, che possano esporre a rischio il lavoratore e qualora, sulla base della valutazione del rischio, le citate superfici non siano in grado di garantire una resistenza sufficiente per sostenere il peso degli operai e dei materiali di impiego o sia dubbia la loro resistenza, devono essere adottati i necessari apprestamenti atti ad assicurare l'incolumità delle persone addette. La norma è, dunque, una disposizione speciale rispetto a quella generale di cui all'articolo 111 del menzionato D.Lgs. che disciplina i lavori in quota e, come tale, prevalente rispetto ad essa nell'ambito delle fattispecie espressamente previste.

(INL Commissione interpelli in materia di salute e sicurezza)

APPROFONDIMENTI

LINEE GUIDA INL SUL DISTACCO COMUNITARIO

In data 2 agosto 2019 l'INL ha emanato le linee guida per ricostruire in modo organico e coerente l'attività di vigilanza e la metodologia di accertamento nelle fattispecie di temporaneo invio in Italia di dipendenti di imprese stabilmente operanti nell'UE.

In via preliminare, le linee guida INL hanno precisato i concetti di "prestazione di servizi" e di "lavoratore distaccato".

Con riferimento alla prima definizione, sulla scorta di quanto già chiarito attraverso la nota n. 4833/2017, l'INL ha ribadito che la nozione di "prestazione di servizi" comprende *"le attività di carattere industriale, commerciale artigianale e le libere professioni; tale elencazione, da considerarsi meramente esemplificativa, ricomprende dunque tutti i settori economico-produttivi in cui il personale ispettivo può riscontrare fattispecie di distacco transnazionale (edilizia, agricoltura, terziario, etc.). La locuzione <prestazione di servizi> risulta molto più ampia e nella sua accezione rientrano diverse tipologie contrattuali disciplinate nel nostro ordinamento, tra le quali la filiera degli appalti e subappalti di opera e di servizi e la somministrazione di lavoro"*, al pari di ulteriori forme negoziali tra imprese stabilite in diversi Paesi, fra cui *joint venture*, consorzi, contratti di rete, tutti equiparabili, nei fatti, al subappalto.

In relazione alla seconda definizione (è distaccato il dipendente *"abituamente occupato in un altro Stato membro che, per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo, svolge il proprio lavoro in Italia"*), le linee guida hanno chiarito che non sono considerabili distaccati sia i lavoratori che, per quanto inviati in un altro Paese, non forniscono una prestazione di servizio, perché partecipanti a conferenze, riunioni, manifestazioni, convegni e via dicendo, sia i (genuini) lavoratori autonomi, per quanto provvisti di documento A1.

In ragione di ciò, in base al documento di prassi in commento, la verifica ispettiva deve vertere sui seguenti elementi:

- la regolarità amministrativa, documentale e lavoristica;
- l'osservanza delle condizioni di lavoro e di occupazione;
- l'autenticità del distacco.

La regolarità amministrativa e documentale

In relazione al primo aspetto, la regolarità del distacco emerge dalla verifica dell'avvenuto adempimento della comunicazione obbligatoria preventiva di distacco, prescritta dal D.Lgs. 136/2016, della sottoscrizione del contratto di lavoro tra impresa distaccante e lavoratore inviato in Italia, del rilascio del modello A1 da parte dell'Istituto previdenziale del Paese in cui il lavoratore abitualmente opera, dei prospetti di paga e della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro nel Paese di origine, se ivi obbligatoria.

Infine, con riferimento all'obbligo di esibizione e traduzione della documentazione lavoristica facente capo all'impresa distaccante, l'INL ha precisato che non è necessaria una traduzione giurata della medesima, pur potendo l'ispettore del lavoro avanzare una formale richiesta di altra traduzione ove la prima offerta risulti incomprensibile.

Infine, nel caso in cui le voci retributive corrisposte ai lavoratori distaccati si presentino in modo seriale o ripetitivo, tanto per il singolo lavoratore quanto per più lavoratori, l'obbligo di traduzione può essere adempiuto redigendo uno schema riepilogativo (c.d. *legenda*) dei singoli elementi che compongono la retribuzione.

Le condizioni di lavoro e di occupazione

L'ulteriore oggetto dell'accertamento ispettivo attiene al rispetto della normativa italiana – che si applica obbligatoriamente, a prescindere dalla legge scelta dalle parti per disciplinare il loro rapporto di lavoro – sulla durata massima dell'orario lavorativo e minima dei riposi delle ferie annuali retribuite, sulle tariffe minime salariali, comprensive delle maggiorazioni per lavoro straordinario, sulla salute, sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, sull'invio dei lavoratori in somministrazione e sulla parità di trattamento di genere.

Come esplicitato nelle linee guida INL, la medesima condizioni di lavoro a parità di prestazioni subordinate svolte dai lavoratori distaccati e da quelli stabilmente operanti in Italia, come prescritto dall'articolo 4, comma 1, D.Lgs. 136/2016, assolve al compito di garantire l'equivalenza retributiva tra lo stipendio lordo corrisposto ai primi e quanto percepito al lordo dai secondi.

In ogni caso, per accertare il rispetto della parità di trattamento, l'INL ha osservato che *“non è necessaria una perfetta coincidenza delle varie voci retributive, atteso che la sostanziale equiparazione di trattamento salariale può essere realizzata considerando anche gli importi corrisposti a titolo di indennità (quali ad es. l'indennità di distacco) che, unitamente alle voci retributive, assicurano il rispetto dei principi costituzionali di sufficienza e proporzionalità della retribuzione”*.

Infine, l'obbligo di tracciabilità dei pagamenti delle retribuzioni di cui all'articolo 1, comma 910, L. 205/2017, non trova applicazione nell'ipotesi di invio in Italia di lavoratori comunitari, sussistendo già un obbligo in tal senso stabilito dagli articoli 10 e 12, D.Lgs. 136/2016.

Il distacco non autentico

Sul punto, le linee guida INL hanno precisato che l'indagine ispettiva deve riguardare, da un lato, l'effettivo esercizio dell'attività imprenditoriale ad opera dell'impresa distaccante e, dall'altro, l'effettivo distacco in osservanza al testo di legge.

Per quanto riguarda l'impresa distaccante, al fine di valutare l'esistenza degli elementi elencati dall'articolo 3, comma 2, D.Lgs. 136/2016, l'ispettore del lavoro dovrà richiedere all'impresa distaccante, e/o acquisire tramite il sistema IMI, la documentazione relativa a:

- iscrizione alla CCIAA del Paese di provenienza;
- sedi di lavoro e attività svolta dall'impresa distaccante nel Paese di provenienza;
- dichiarazioni fiscali e fatturato complessivo realizzato nel Paese di stabilimento;
- forza lavoro occupata nel Paese di origine;
- luogo di assunzione e di invio dei lavoratori distaccati;
- modello A1.

Viceversa, in relazione al genuino invio del lavoratore in Italia, quanto prescritto dall'articolo 3, comma 3, D.Lgs. 136/2016, andrà accertato, acquisendone la relativa dichiarazione, se il dipendente temporaneamente inviato in Italia:

- ha lavorato solo ed esclusivamente in Italia;
- risiede in Italia, se del caso con i propri familiari, e possiede documenti italiani (esemplificando: documento di riconoscimento, tessera sanitaria e simili);
- non lavorava nel Paese di invio, prima e dopo il distacco;
- è stato distaccato in Italia in coincidenza, o quasi, con la sua assunzione.

Altresì, nel caso i rapporti commerciali tra i diversi soggetti imprenditoriali siano regolati da differenti contratti, l'accertamento ispettivo deve tendere alla disamina della complessiva operazione economica realizzata, verificando che ciascun negozio giuridico sia conforme alla rispettiva fonte che lo disciplina: l'INL si riferisce al caso di una società subappaltatrice “A” operante all'estero, della committente “C” e dell'appaltatrice “B”, ambedue stabilite in Italia. In tali circostanze, quindi, gli ispettori del lavoro dovranno accertare:

- l'autenticità del distacco tra distaccante (A) e distaccataria (B);
- la liceità dell'appalto in essere tra la committente (C) e l'appaltatrice (B);
- il possibile coinvolgimento della committente (C) nel caso di contestazione di distacco non genuino, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, D.Lgs. 136/2016.

A tale scopo, ove il ricorso a un contratto avvenga per acquisire un titolo giuridico lecito per perseguire finalità non consentite dall'ordinamento, le linee guida INL hanno elencato i seguenti elementi di indagine ispettiva:

- inadeguatezza del corrispettivo dell'appalto rispetto all'oggetto della prestazione;
- incoerenza tra le prestazioni dedotte nell'appalto e l'attività normalmente svolta dall'impresa appaltatrice;
- inadeguatezza della forza lavoro dell'appaltatore;
- irrilevanza dell'attività economica svolta dall'appaltatore;
- eventuale monocommittenza tra appaltatore e committente;
- ripetizione delle operazioni commerciali tra i medesimi soggetti giuridici (italiani e stranieri).

La somministrazione transnazionale dei lavoratori

Per quanto attiene all'invio di lavoratori in Italia in somministrazione, le linee guida INL hanno distinto il distacco ad opera di un'impresa stabilmente operante nell'UE dalla differente ipotesi di presenza nel nostro ordinamento di una sede operativa di un'agenzia interinale comunitaria, con assunzione del lavoratore direttamente in Italia, derivandone che soltanto nel primo caso troverà applicazione la disciplina sul distacco. Peraltro, se già provvista del provvedimento autorizzatorio per lo svolgimento dell'attività di somministrazione nel Paese di provenienza, l'impresa distaccante non deve richiedere alcuna ulteriore autorizzazione in Italia. Al contrario, se l'ordinamento giuridico di stabilimento dell'impresa distaccante non assoggetta l'esercizio di tale attività a un'autorizzazione preventiva, il personale di vigilanza dovrà verificare che tale mancanza corrisponda alla disciplina del Paese di origine.

Tuttavia, a prescindere dai provvedimenti amministrativi eventualmente necessari per l'esercizio dell'attività di fornitura di manodopera, l'accertamento ispettivo dovrà accertare l'esistenza ed esaminare i seguenti documenti:

- certificato di iscrizione alla Camera di commercio del Paese di provenienza;
- documentazione attestante la forza lavoro impiegata nel Paese di provenienza;
- documenti fiscali, fatturato complessivo e realizzato nel Paese di provenienza;

e verificare:

- la temporaneità del distacco, anche in relazione all'eventuale passaggio di lavoratori tra più agenzie interinali;
- le modalità di ingaggio dei lavoratori;
- l'effettiva attività lavorativa resa nel Paese di stabilimento e la tempistica del distacco rispetto all'assunzione;
- le modalità di pagamento della retribuzione;
- la pregressa permanenza in Italia in qualità di dipendenti di imprese italiane e l'eventuale residenza ivi dei lavoratori;
- i precedenti rapporti di lavoro instaurati presso imprese italiane e loro eventuale percezione di prestazioni erogate dall'Inps;
- l'eventuale precedente rapporto di lavoro presso l'utilizzatrice italiana, se del caso a seguito di un loro licenziamento.

GARANTE PRIVACY - AUTORIZZAZIONE A TRATTARE DATI SENSIBILI

Il Garante *privacy*, con provvedimento 5 giugno 2019 (G.U. n. 176/2019), ha determinato condizioni e limiti per poter trattare le categorie di dati particolari in vari ambiti, tra cui quello relativo ai rapporti di lavoro.

Non vi sono differenze sostanziali rispetto alla precedente autorizzazione a trattare dati sensibili, venuta meno nel mese di maggio 2018 e prorogata in attesa delle autorizzazioni legate al nuovo Regolamento *privacy* (GDPR), se non che, rispetto alla disciplina previgente al GDPR, il trattamento non deve essere autorizzato preventivamente, in quanto il titolare che tratta dati particolari si assume la responsabilità di rispettare le prescrizioni di legge.

Il provvedimento si rivolge ai datori di lavoro e alle agenzie di intermediazione e somministrazione, nonché ai consulenti del lavoro e intermediari che curano la gestione del personale o ai medici competenti in materia di sicurezza e igiene sul lavoro.

I dati particolari autorizzati riguardano sia i lavoratori dipendenti assunti, a prescindere dalla tipologia contrattuale, sia i collaboratori, agenti e professionisti, nonché familiari dei predetti interessati ai fini del rilascio, in quest'ultimo caso, di agevolazioni e permessi come nel caso dei permessi *handicap*.

Con riferimento alle modalità di trattamento, è previsto quanto segue:

1. i dati devono essere raccolti, di regola, presso l'interessato;
2. in tutte le comunicazioni all'interessato che contengono categorie particolari di dati devono essere utilizzate forme di comunicazione, anche elettroniche, individualizzate nei confronti di quest'ultimo o di un suo delegato, anche per il tramite di personale autorizzato. Nel caso in cui si proceda alla trasmissione del documento cartaceo, questo dovrà essere trasmesso, di regola, in plico chiuso, salva la necessità di acquisire, anche mediante la sottoscrizione per ricevuta, la prova della ricezione dell'atto;
3. i documenti che contengono categorie particolari di dati, ove debbano essere trasmessi ad altri uffici o funzioni della medesima struttura organizzativa in ragione delle rispettive competenze, devono contenere esclusivamente le informazioni necessarie allo svolgimento della funzione, senza allegare, ove non strettamente indispensabile, documentazione integrale o riportare stralci all'interno del testo. A tal fine dovranno essere selezionate e impiegate modalità di trasmissione della documentazione che ne garantiscano la ricezione e il relativo trattamento da parte dei soli uffici o strutture organizzative competenti e del solo personale autorizzato;
4. quando, per ragioni di organizzazione del lavoro, e nell'ambito della predisposizione di turni di servizio, si proceda a mettere a disposizione a soggetti diversi dall'interessato (ad esempio, altri colleghi) dati relativi a presenze e assenze dal servizio, il datore di lavoro non deve esplicitare, nemmeno attraverso acronimi o sigle, le causali dell'assenza dalle quali sia possibile evincere la conoscibilità di particolari categorie di dati personali (ad esempio permessi sindacali o dati sanitari).

TELECAMERE NASCOSTE NEI LUOGHI DI LAVORO

Lo Statuto dei Lavoratori prevede che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possano essere:

- impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale;
- installati previo accordo collettivo stipulato dalla Rsu o dalle Rsa o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse Province della stessa Regione o in più Regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza di accordo, previa autorizzazione della sede territoriale dell'INL o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'INL.

Ciò non vale per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze. Le informazioni così raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, purché sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso e di effettuazione dei controlli e nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

In materia, una sentenza della Corte Europea dei diritti umani ha di recente ritenuto ammissibile l'installazione di telecamere nascoste sul luogo di lavoro, perché vi erano fondati e ragionevoli sospetti di furti commessi dai lavoratori ai danni del patrimonio aziendale, l'area oggetto di ripresa (peraltro aperta al pubblico) era alquanto circoscritta, le videocamere erano state in funzione per un periodo temporale limitato, non era possibile ricorrere a mezzi alternativi e le immagini captate erano state utilizzate soltanto a fini di prova dei furti commessi.

La posizione del Garante

Il Garante per la *privacy*, in data 17 ottobre 2019, a mezzo di un comunicato stampa, ha commentato la sentenza della Corte di Strasburgo, sottolineando come la sorveglianza occulta non possa divenire prassi ordinaria, dovendo i controlli essere proporzionati e non eccedenti: vero è che la sentenza, da una parte,

giustifica, nel caso di specie, le telecamere nascoste, ma dall'altra conferma il principio di proporzionalità come requisito essenziale di legittimazione dei controlli in ambito lavorativo.

La videosorveglianza occulta, perciò, è ammessa solo come *extrema ratio*, a fronte di gravi illeciti e con modalità spazio-temporali tali da limitare al massimo l'incidenza del controllo sul lavoratore. Il requisito essenziale perché i controlli sul lavoro, anche quelli difensivi, siano legittimi resta, dunque, la loro rigorosa proporzionalità e non eccedenza.

INCREMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI A VALERE SUI RINNOVI DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il c.d. Decreto Dignità ha introdotto alcune modifiche al contratto a tempo determinato. In particolare, oltre ad aver ridotto a 12 mesi la durata massima del contratto a tempo determinato a-causale, ha previsto l'aumento del contributo addizionale che finanzia la NASpl, dovuto dai datori di lavoro, nella misura dello 0,50%, in occasione di ciascun rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato.

L'Inps, con circolare n. 121/2019 e con il messaggio n. 3447/2019, **fornisce, a distanza di un anno**, le istruzioni per la gestione degli adempimenti derivanti dall'attuazione della predetta misura. In premessa, è utile ricordare che la decorrenza di applicazione dell'incremento del contributo addizionale NASpl nei casi di rinnovo del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è fissata al 14 luglio 2018.

L'articolo 3, D.L. 87/2018 (Decreto Dignità), ha disposto che il contributo NASpl (ordinariamente pari a 1,40%) è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione tranne per i rapporti di lavoro domestico. L'Istituto ricorda come, sul piano generale, la fattispecie del rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato ricorre quando l'iniziale contratto raggiunge la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti procedono alla sottoscrizione di un ulteriore contratto a termine.

Tuttavia, considerato che il Decreto Dignità ha esteso la nuova disciplina dei rapporti a termine anche alla somministrazione di lavoratori assunti a tempo determinato, l'aumento del contributo addizionale NASpl opera anche nei casi in cui lo stesso utilizzatore abbia instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore ovvero nell'ipotesi inversa.

Inoltre, a seguito di interlocuzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'Inps precisa che, qualora venga modificata la causale originariamente apposta al contratto a termine, si configurano un rinnovo e non una proroga, anche se l'ulteriore contratto segua il precedente senza soluzione di continuità. In tale ipotesi, quindi, trattandosi di rinnovo, l'incremento del contributo addizionale è dovuto. Diversamente, nell'ipotesi in cui le parti abbiano stipulato un primo contratto privo di causale, perché di durata inferiore a 12 mesi, e successivamente abbiano prolungato la durata del contratto oltre i 12 mesi, indicando per la prima volta una causale, si configura una proroga e non un rinnovo. Trattandosi di proroga, l'incremento del contributo addizionale non è dovuto.

In ordine all'ambito di applicazione della norma in discorso, si rileva come l'incremento del contributo addizionale sia dovuto con riferimento al rinnovo di ogni tipologia di contratto a termine al quale si applica il contributo addizionale, ivi compresi i contratti che regolano il rapporto di lavoro nel settore marittimo.

Come già anticipato, l'aumento del contributo addizionale è dovuto dai datori di lavoro interessati con riferimento ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, intervenuti a far tempo dal 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del D.L. 87/2018.

Restano esclusi dall'applicazione dell'incremento del contributo addizionale NASpl, in quanto già esclusi dalla predetta contribuzione addizionale:

- i rapporti a tempo determinato degli operai agricoli;
- lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. 1525/1963;
- apprendisti

L'aumento del contributo addizionale non si applica, altresì, ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato relativi alle assunzioni di lavoratori adibiti a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how* e di supporto, di assistenza tecnica o coordinamento all'innovazione, stipulati da:

- università private, incluse le filiazioni di università straniere;
- istituti pubblici di ricerca;
- società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
- enti privati di ricerca.

Queste ultime fattispecie rimangono, però, soggette al contributo di finanziamento NASpl, compreso il contributo addizionale dovuto per i lavoratori a tempo determinato, ma non all'aumento del contributo addizionale con riferimento ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato di lavoratori assegnati a svolgere le attività sopra elencate.

Si fa presente, infine, che la maggiorazione del contributo addizionale in argomento non trova applicazione in caso di proroga del termine del contratto a tempo determinato.

La norma, come più volte ricordato, dispone che il contributo addizionale NASpl è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato.
Quindi, ad ogni rinnovo di contratto di lavoro a tempo determinato, ovvero di somministrazione a tempo determinato, l'incremento dello 0,50% si sommerà a quanto dovuto in precedenza a titolo di contributo addizionale.

Ad esempio, nel caso in cui un contratto a tempo determinato venga rinnovato per 3 volte, il datore di lavoro interessato dovrà corrispondere il contributo addizionale secondo le seguenti misure:

- contratto originario: 1,4%;
- 1° rinnovo: 1,9% (1,4% + 0,5%);
- 2° rinnovo: 2,4% (1,9% + 0,5%);
- 3° rinnovo: 2,9% (2,4% + 0,5%).

Al riguardo, si ritiene utile precisare che, ai soli fini della determinazione della misura del contributo addizionale al quale aggiungere l'incremento dello 0,5%, non si tiene conto dei rinnovi contrattuali intervenuti precedentemente al 14 luglio 2018.

Pertanto, ai fini di cui sopra, si considera primo rinnovo contrattuale quello sottoscritto a far tempo dal 14 luglio 2018, anche qualora il contratto a termine sia stato già rinnovato precedentemente alla suddetta data. Per gli eventuali successivi rinnovi contrattuali, la misura del contributo addizionale sarà determinata secondo i criteri di calcolo sopra esposti.

Dal 1° gennaio 2016, per i lavoratori a tempo determinato assunti nell'ambito di attività stagionali non ricomprese dall'elencazione recata dal D.P.R. 1525/1963, ancorché definite "stagionali" dalla contrattazione collettiva, è dovuto il contributo addizionale NASpl. Pertanto, nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato di tali lavoratori stagionali, decorrenti dal 14 luglio 2018, è altresì dovuto l'aumento del predetto contributo addizionale NASpl.

L'Inps interviene anche per chiarire la disciplina della restituzione del predetto contributo addizionale. In particolare, ciò può avvenire nelle seguenti fattispecie:

- a) trasformazione del contratto a tempo indeterminato. In tale caso le condizioni per la restituzione del contributo addizionale intervengono successivamente al decorso del periodo di prova;
- b) assunzione del lavoratore a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. Anche in questo caso, la restituzione del contributo addizionale opera successivamente al decorso del periodo di prova. La misura della predetta restituzione si determina detraendo dalle mensilità di contribuzione addizionale spettanti al datore di lavoro un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a tempo determinato all'instaurazione del nuovo rapporto a tempo indeterminato.

Dal momento che l'incremento del contributo addizionale di cui si tratta costituisce pur sempre una componente della complessiva contribuzione addizionale, laddove ricorrano i presupposti individuati da una delle 2 predette fattispecie, la misura del contributo addizionale soggetta a restituzione nei confronti del datore di lavoro che trasforma il rapporto a termine ovvero assume il lavoratore a tempo indeterminato comprende anche l'aumento del contributo addizionale. Si precisa che, nel caso di più rinnovi contrattuali, è suscettibile di recupero l'importo del contributo addizionale e del relativo incremento afferenti all'ultimo rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato intervenuto tra le parti prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato.

I datori di lavoro tenuti al versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpl, a decorrere dalla competenza settembre 2019, esporranno nel flusso UniEmens i lavoratori per i quali è dovuta la maggiorazione.

Il lavoratore interessato dal rinnovo di un precedente contratto a tempo determinato dovrà essere indicato nel flusso UniEmens, nell'elemento <Assunzione>, con il codice tipo assunzione "1R" (avente il significato di "Assunzione effettuata a seguito di rinnovo di precedente rapporto a tempo determinato").

Se per il lavoratore in questione spettano agevolazioni contributive esposte in UniEmens mediante nettizzatura della contribuzione dovuta, anche l'importo della maggiorazione dovrà essere calcolato tenendo conto dell'agevolazione spettante.

Si precisa, inoltre, che in caso di più rinnovi ricadenti nello stesso mese, all'interno della stessa denuncia andranno indicati, contemporaneamente, più codici causali selezionati tra quelli elencati.

Ai fini del versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpl per il periodo compreso tra il 14 luglio 2018 e agosto 2019, i datori di lavoro, nel flusso di competenza settembre 2019 o in quello di competenza ottobre 2019, provvederanno ad esporre per ogni singolo lavoratore interessato, secondo le modalità operative sopra descritte, i valori complessivi relativi a ognuno dei rinnovi intervenuti nel periodo sopra indicato.

Per i dipendenti non più in forza, i datori di lavoro dovranno valorizzare, nella sezione individuale dei flussi UniEmens di competenza settembre e/o ottobre 2019, gli stessi elementi sopra riportati per i dipendenti ancora in forza; ovviamente non saranno valorizzate le settimane, i giorni retribuiti e il calendario giornaliero. Nei casi di aziende sospese o cessate, i datori di lavoro tenuti al versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpl, ai fini dell'adempimento, si avvarranno della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig). Le regolarizzazioni effettuate entro il giorno 16 del mese di dicembre 2019 senza aggravio di oneri accessori.

Infine, per quanto attiene alle modalità operative relative alla restituzione dell'aumento del contributo addizionale afferente all'ultimo rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato, intervenuto prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato, si fa presente che il recupero di detto aumento dovrà essere effettuato, unitamente al recupero del contributo addizionale dell'1,40%, utilizzando il codice già in uso "L810" - avente il significato di "recupero contributo addizionale articolo 2, comma 30, della L. n. 92/2012" - nell'elemento <CausaleACredito> di <AltreACredito> di <DatiRetributivi> di Denuncia Individuale.

RISPETTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Con la circolare n. 9/2019, l'INL ha fornito ulteriori precisazioni sulla circolare n. 7/2019, che, in riferimento all'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, si era occupata di benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva. Nella circolare n. 7/2019 è stato affermato che, dato che la norma chiede il "rispetto" degli accordi e contratti collettivi *leader*, e non la loro applicazione, allora si può ritenere che anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, possa legittimamente fruire dei benefici, a prescindere da quale sia il contratto collettivo "applicato" o da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa l'applicazione di uno specifico contratto collettivo.

L'INL evidenzia in via preliminare che la citata circolare n. 7/2019:

- si limita a chiarire la portata della norma, che, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi, richiede il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- l'utilizzo del termine "rispetto" è da intendersi nel senso che, ai soli fini della fruizione di benefici normativi e contributivi, occorre riscontrare l'osservanza da parte del datore di lavoro dei contenuti, normativi e retributivi, dei contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- non si può dar luogo alla revoca dei benefici fruiti se il datore di lavoro riconosce ai lavoratori un trattamento normativo e retributivo identico, se non migliore, rispetto a quello previsto dal contratto stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative.

Tale interpretazione riguarda, però, esclusivamente l'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, e non si presta a un'applicazione estensiva che porti a riconoscere anche ai contratti sottoscritti da OO.SS. prive del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi le prerogative che il Legislatore ha inteso, invece, riservare esclusivamente a una platea circoscritta di contratti. Ci si riferisce, ad esempio, alle norme che regolamentano la possibilità, per le OO.SS. comparativamente più rappresentative, di:

- disciplinare, anche in termini derogatori, aspetti delle tipologie contrattuali ai sensi dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015;
- integrare o derogare alla disciplina del D.Lgs. 66/2003 in materia di tempi di lavoro;
- sottoscrivere i c.d. contratti di prossimità, di cui all'articolo 8, D.L. 138/2011;

- costituire enti bilaterali (incluse le Casse edili).

Viene, altresì, ricordato che:

- nulla è cambiato relativamente a quanto già chiarito dal Ministero del lavoro in ordine agli obblighi di applicazione del contratto collettivo dell'edilizia per le imprese operanti nel settore e ai connessi obblighi di iscrizione alla Cassa edile (si vedano ad esempio gli interpelli n. 56/2008, n. 18/2012, la nota n.10565/2015), nei confronti della quale l'assenza dei versamenti determina l'irregolarità contributiva che impedisce il rilascio del Durc e, conseguentemente, il godimento dei benefici;

- il "rispetto" dei contratti collettivi attiene non soltanto alla parte economica, ma anche alla parte c.d. normativa del contratto, ossia a quelle clausole destinate a regolare i rapporti individuali e che possono, ad esempio, riguardare la durata del periodo di prova, l'orario di lavoro, la disciplina del lavoro supplementare e straordinario, festivo, notturno, i trattamenti di malattia, il preavviso etc..

Il Direttore dell'INL, per agevolare l'attività di vigilanza, si è riservato di fornire al personale ispettivo un prospetto delle clausole normative normalmente presenti nell'ambito del Ccnl, di cui, unitamente alla parte c.d. economica, andrà verificato il rispetto al fine di poter godere legittimamente di benefici "normativi e contributivi".

ASSUNZIONE LAVORATORI DISABILI - INCENTIVO RIFINANZIATO PER L'ANNO 2019

Il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero per la famiglia e il Mef, ha emanato il D.I. 3 luglio 2019, che rfinanzia, per l'anno 2019, l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili, previsto dall'articolo 13, commi 1 e 1-bis, L. 68/1999.

La L. 68/1999 prevede il riconoscimento di un incentivo per favorire le assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di persone con disabilità fisica o psichica. Sono beneficiari della misura i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione, compresi gli enti pubblici economici. L'incentivo assume una diversa modulazione sulla base del tipo e grado di disabilità.

Per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del T.U. in materia di pensioni di guerra, l'incentivo consiste in un contributo pari al 70% della retribuzione mensile lorda.

La medesima agevolazione è riconosciuta per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto.

Il contributo è pari al 35% della retribuzione mensile lorda, per l'assunzione di lavoratori con una percentuale di invalidità compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del T.U. in materia di pensioni di guerra.

Anche la durata del beneficio varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato:

1. in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria, così come per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria, l'incentivo spetta per 36 mesi;

2. per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo spetta per 60 mesi;

3. per la medesima categoria di lavoratori (lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%), nelle ipotesi di assunzione a tempo determinato, l'incentivo spetta per tutta la durata del rapporto, fermo restando che, ai fini del riconoscimento dell'incentivo, questi deve avere una durata non inferiore a 12 mesi.

Il datore di lavoro dovrà fare un'apposita richiesta all'Inps e, una volta riconosciuta l'agevolazione, potrà fruirne tramite conguaglio contributivo mensile, come spiegato nella circolare Inps n. 99/2016.

La norma prevede che l'incentivo sia riconosciuto dall'Inps secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande; qualora le risorse siano insufficienti, non sono prese in considerazione altre domande.

COMPATIBILITA' DI CARICHE SOCIALI E LAVORO SUBORDINATO NELLE SOCIETA' DI CAPITALI

La giurisprudenza della Suprema Corte si è uniformata al criterio generale in base al quale l'incarico per lo svolgimento di un'attività gestoria, come quella dell'amministratore, in una società di capitali non esclude astrattamente la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato (fatte salve alcune eccezioni). Le qualità di amministratore e di lavoratore subordinato di una stessa società di capitali sono perciò cumulabili, purché si accerti l'attribuzione di mansioni diverse da quelle proprie della carica sociale e l'esistenza del vincolo di subordinazione.

Carica	Compatibilità astratta col lavoro subordinato
Presidente	Sì, poiché anche il presidente di società, al pari di qualsiasi membro del CdA, può essere soggetto alle direttive, alle decisioni e al controllo dell'organo collegiale, anche se gli sia stato conferito il potere di rappresentanza, atteso che tale delega non estende automaticamente allo stesso i diversi poteri deliberativi.
Amministratore unico	No, poiché l'amministratore unico della società è detentore del potere di esprimere da solo la volontà propria dell'ente sociale, come anche i poteri di controllo, di comando e di disciplina. In questo caso, l'assenza di una relazione intersoggettiva, suscettibile di una distinzione tra la posizione del lavoratore in qualità di organo direttivo della società e quella del lavoratore come soggetto esecutore delle prestazioni lavorative personali (che, di fatto, dipendono dallo stesso organo direttivo), porta a sancire un principio di non compatibilità tra la qualità di lavoratore dipendente e la carica sociale.
Amministratore delegato	Dipende dalla portata della delega conferita dal CdA (che può essere generale e, come tale, implicante la gestione globale della società o parziale, qualora vengano delegati limitati atti gestori): <ul style="list-style-type: none"> · nelle ipotesi in cui l'amministratore sia munito di delega generale con facoltà di agire senza il consenso del CdA è esclusa la possibilità di intrattenere un valido rapporto di lavoro subordinato con la società; · diversamente, l'attribuzione da parte del CdA del solo potere di rappresentanza o di specifiche e limitate deleghe all'amministratore non è ostativo, in linea generale, all'instaurazione di genuini rapporti di lavoro subordinato.

Unico socio	No, perché la concentrazione della proprietà delle azioni nelle mani di una sola persona esclude, nonostante l'esistenza della società come distinto soggetto giuridico, l'effettiva soggezione del socio unico alle direttive di un organo societario. Parimenti, il socio che abbia assunto di fatto nell'ambito della società l'effettiva ed esclusiva titolarità dei poteri di gestione, tanto da risultare "sovrano" della società stessa, non può assumere contemporaneamente anche la diversa figura di lavoratore subordinato, essendo esclusa la possibilità di ricollegare a una volontà "sociale" distinta la costituzione e gestione del rapporto di lavoro.
-------------	--

Con il messaggio n. 3359/2019, l'Inps ha illustrato il consolidato orientamento giurisprudenziale in materia, riassumendo i principi di base espressi sul tema, con riguardo, in generale, alla figura dell'amministratore di società di capitali nelle sue funzioni tipiche di gestione e di rappresentanza dell'ente. L'Istituto, con la circolare n. 179/1989, aveva escluso, in linea di massima, che per i "presidenti, gli amministratori unici ed i consiglieri delegati" potesse essere riconosciuto un rapporto di lavoro subordinato valido con la medesima società, ma tali precisazioni sono da intendersi in parte rivisitate dal successivo messaggio n. 12441/2011, nell'ambito del quale sono stati forniti chiarimenti sulla possibilità di instaurazione di un valido rapporto di lavoro subordinato tra la società cooperativa e il presidente della medesima.

L'Inps ritiene, pertanto, che la semplice circostanza che il socio di società di capitali assommi in capo a sé anche l'incarico di amministratore, pur sintomatica della non sussistenza del vincolo di subordinazione, non sia di per sé sufficiente a concludere per la non configurabilità del rapporto di lavoro subordinato, in quanto in tali fattispecie vanno vagliate disgiuntamente, caso per caso, sia la condizione di possessore di parte del capitale sociale sia l'incarico gestorio.

Pertanto, una volta stabilita l'astratta possibilità di instaurazione, tra la società e la persona fisica che la rappresenta e la gestisce, di un autonomo e parallelo diverso rapporto di lavoro subordinato, dovrà accertarsi in concreto l'oggettivo svolgimento di attività estranee alle funzioni inerenti al rapporto organico, contraddistinte dai caratteri tipici della subordinazione, mediante la valutazione, caso per caso, della sussistenza delle seguenti condizioni:

- che il potere deliberativo (come regolato dall'atto costitutivo e dallo statuto), diretto a formare la volontà dell'ente, sia affidato all'organo (collegiale) di amministrazione della società nel suo complesso e/o a un altro organo sociale espressione della volontà imprenditoriale, il quale espliciti un potere esterno;
- che sia fornita la rigorosa prova della sussistenza del vincolo della subordinazione (anche, eventualmente, nella forma attenuata del lavoro dirigenziale) e cioè dell'assoggettamento del lavoratore interessato, nonostante la carica sociale, all'effettivo potere di supremazia gerarchica (potere direttivo, organizzativo, disciplinare, di vigilanza e di controllo) di un altro soggetto o degli altri componenti dell'organismo sociale a cui appartiene;
- che il soggetto svolga, in concreto, mansioni estranee al rapporto organico con la società; in particolare, deve trattarsi di attività che esulino e che, pertanto, non siano ricomprese nei poteri di gestione che discendono dalla carica ricoperta o dalle deleghe che gli siano state conferite.

L'ASSENZA DI DVR COMPROMETTE IL CONTRATTO A TERMINE

la Suprema Corte, con la recente ordinanza 23 agosto 2019, n. 21683, ha riportato alla ribalta la relazione tra il contratto a termine e il DVR. L'art. 20 del D.Lgs. 81/2015 individua una serie di divieti alla stipula del contratto in questione quali:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- in aziende che nei 6 mesi precedenti hanno effettuato licenziamenti collettivi;
- in aziende in CIGO/CIGS;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il Legislatore, nel caso di assunzione in violazione di una di queste ipotesi, ha previsto che il contratto a si trasformi in contratto a tempo indeterminato.

La Cassazione, quindi, ha applicato la norma e statuito la trasformazione contrattuale nell'esame di un caso analogo. Di seguito le motivazioni dell'ordinanza citata: "in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato, il Decreto Legislativo n. 368 del 2001, articolo 3, che sancisce il divieto di stipulare contratti di lavoro subordinato a termine per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, costituisce norma imperativa, la cui ratio è diretta alla più intensa protezione dei lavoratori rispetto ai quali la flessibilità d'impiego riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro: con la conseguenza che, ove il datore di lavoro non provi di aver provveduto alla valutazione dei rischi prima della stipulazione, la clausola di apposizione del termine è nulla e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1339 c.c. e articolo 1419 c.c., comma 2".

PRINCIPALI SCADENZE DAL 16 AL 30 NOVEMBRE 2019

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti dal 16 al 30 novembre 2019, con il commento dei principali termini di prossima scadenza.

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti dal 16 al 30 novembre 2019, con il commento dei principali termini di prossima scadenza.

Gli adempimenti sono inseriti con le loro scadenze naturali: nel caso in cui cadano di sabato e nei giorni festivi, e siano prorogati al primo giorno feriale successivo, è indicata tra parentesi la data di effettiva scadenza.

Sabato 16 novembre (slitta a Lunedì 18 novembre)

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione Separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento dell'ultima rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2018 e all'acconto 2019, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Contributi Inps – Artigiani e Commercianti

Versamento della terza rata trimestrale, relativa al 2019, dei contributi dovuti sul minimale.

Mercoledì 20 novembre

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2019, relativi agli agenti e rappresentanti.

Sabato 30 novembre

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al quarto trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

FINPRO LAB SRL – Società tra professionisti

**Ulteriori richieste di chiarimenti potranno essere inoltrate al seguente indirizzo di posta elettronica:
area.lavoro@finpronet.com**