



TeamSystem Labour review

| n. 243

LYNFA Studio[®] e POLYEDRO Experience



LYNFA Studio, il sistema gestionale TeamSystem per il Professionista, si evolve grazie a POLYEDRO Experience.

Un nuovo modello di sistema gestionale: naturale, veloce e dinamico, costruito intorno alle esigenze del Professionista e dello Studio.

Con **POLYEDRO Experience** vogliamo farti navigare in modo rapido e intuitivo, senza le costrizioni dei menu gerarchici: per questo, abbiamo introdotto i contesti, in cui trovi informazioni, contenuti e strumenti specifici per ogni area funzionale.

Le funzioni più utilizzate e quelle più recenti vengono mostrate dinamicamente anche all'interno dei contesti.

Anche le maschere applicative e le procedure presentano un nuovo layout: semplice e navigabile.

Le aree di lavoro sono gestite in orizzontale tramite schede progressive: puoi passare da un'applicazione all'altra in modo naturale, come in un browser web.

POLYEDRO Experience è costruita sulla mobilità: **LYNFA Studio** è accessibile via web, dal dispositivo preferito, in qualunque momento della giornata. Per godere a pieno dei benefici dello "smart working" oppure sfruttare il telelavoro se necessario.

www.teamssystem.com

 **TeamSystem[®]**

TeamSystem
Labour review

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

Editrice TeamSystem
Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro **2**

Normativa e prassi in evidenza

Premi di risultato e welfare aziendale **10**

Tirocini extracurricolari: istruzioni ispettive **14**

Schede operative

Tirocini formativi e di orientamento alla prova ispettiva **17**

Contratto di rete, distacco e codatorialità **20**

Subforniture soggette alla responsabilità solidale **22**

Ultime novità del Garante privacy per mail e videosorveglianza su autoveicoli **24**

Contrattazione collettiva

Rinnovi contrattuali aprile 2018 **26**

Scadenzario

Principali scadenze del mese di giugno **27**

Rapporto di lavoro

Privacy: la guida della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 2 maggio 2018, ha reso disponibile un vademecum che riepiloga le principali novità in tema di privacy, previste dal Regolamento UE 2016/679, in vigore dal 25 maggio 2018, che abroga la Direttiva 95/46/CE.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 2/5/2018

Rapporto biennale sulla situazione del personale aziendale entro il 30 giugno 2018

Il Ministero del lavoro, con notizia del 30 aprile 2018, ha comunicato che le aziende pubbliche e private che occupano più di 100 dipendenti dovranno inviare telematicamente il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile per il biennio 2016-2017 entro il 30 giugno 2018.

La procedura informatica è disponibile sul portale dei servizi del Ministero del lavoro ed è accessibile tramite SPID o, per tutti i soggetti già in possesso delle credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero del lavoro, si potrà utilizzare l'applicativo anche senza SPID.

Il Ministero precisa che nelle Regioni dove sono già disponibili altre procedure telematiche per effettuare l'adempimento potranno essere utilizzate, per il rapporto relativo al biennio 2016-2017, le modalità vigenti e i dati raccolti saranno successivamente recuperati per consentire il monitoraggio completo a livello nazionale.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 30/4/2018

Aggiornato il modulo Tfr 2: decreto in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 91 del 19 aprile 2018 il decreto del Ministero del lavoro 22 marzo 2018, che ha individuato le modifiche da apportare al Modulo Tfr 2, concernente la scelta per la destinazione del Tfr da parte dei lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006, allegato al D.M. 30 gennaio 2007, a seguito dell'innovazione normativa introdotta dall'articolo 8, comma 2, D.Lgs. 252/2005. Il decreto riporta in allegato il modello aggiornato.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 22/3/2018, G.U. 19/4/2018, n. 91

Agenti commerciali: indennità in caso di risoluzione del contratto nel periodo di prova

La Corte di Giustizia UE, nella causa C-645/16, con sentenza del 19 aprile 2018, ha stabilito che, nel caso in cui la cessazione del contratto di agenzia commerciale abbia luogo nel corso del periodo di prova pattuito nel contratto, agli agenti commerciali indipendenti è applicabile la disciplina dell'indennità e del risarcimento. L'articolo 17, paragrafi 2 e 3, Direttiva 86/653, prevede infatti l'indennità e il risarcimento del danno non ai fini di sanzionare la risoluzione del contratto, bensì a indennizzare l'agente commerciale per le prestazioni compiute di cui il preponente continui a beneficiare anche successivamente alla cessazione dei rapporti contrattuali ovvero per gli oneri e le spese sostenuti ai fini delle prestazioni medesime. Conseguentemente, all'agente non possono essere negati l'indennità o il risarcimento per il solo fatto che la cessazione del contratto di agenzia commerciale abbia avuto luogo durante il periodo di prova, laddove ricorrano le condizioni indicate al suddetto articolo 17, paragrafi 2 e 3.

CGE, sentenza 19/4/2018, C-645/16

Comunicazioni di lavoro da parte di commercialisti e avvocati: le nuove FAQ

L'INL, in data 13 aprile 2018, relativamente alla procedura per le comunicazioni relative alle attività di gestione del personale ex articolo 1, L. 12/1979, eseguibili dagli iscritti agli ordini dei dottori commercialisti e degli avvocati, ha ricordato che è disponibile una guida alla compilazione del mo-

dulo telematico.

Sempre in data 13 aprile, l'INL ha reso disponibili le Faq aggiornate con 2 nuovi chiarimenti:

- nell'ambito del settore edile, in considerazione delle specificità legate al posizionamento sempre diverso dei cantieri, è possibile indicare esclusivamente la Provincia dove insiste la sede legale dell'impresa;
- nel caso di azienda agricola con terreni in parte situati in Province diverse, la comunicazione va effettuata in relazione a ciascuna Provincia interessata, atteso che, a differenza del settore edile, trattasi di una sede di stabile lavoro.

INL, notizia, 13/4/2018

Tirocini extracurricolari: le istruzioni ispettive

L'INL, con circolare n. 8 del 18 aprile 2018, ha offerto istruzioni per il regolare svolgimento dell'attività di vigilanza, in collaborazione con le Regioni, sul corretto inquadramento dei tirocini extracurricolari, in seguito all'emanazione delle nuove linee guida approvate in Conferenza permanente Stato-Regioni il 25 maggio 2017. L'Ispettorato raccomanda ai propri ispettori l'effettuazione di una valutazione complessiva delle modalità di svolgimento del tirocinio, che consenta di distinguere l'attività svolta dal tirocinante dall'esercizio di una mera prestazione lavorativa. Sotto tale profilo, quindi, può risultare dirimente anche la verifica dell'osservanza della normativa regionale nel cui ambito viene svolto il tirocinio, tenendo presente che la stessa potrebbe anche discostarsi dai principi stabiliti dalle linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni.

L'attivazione di un tirocinio per attività che non necessitano di un periodo formativo o l'assenza di uno degli elementi essenziali – quali ad esempio la convenzione di tirocinio o il Piano formativo individuale – 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, rendendo di fatto più agevole la ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro.

La circolare illustra anche le sanzioni per i diversi tipi di violazione.

INL, circolare, 18/4/2018, n. 8

Attività presso Enti religiosi: la mancata adesione ai valori etici può essere motivo discriminante

La Corte di Giustizia UE, nella causa C 414/16 decisa il 17 aprile 2018, ha dichiarato che una Chiesa o un'organizzazione, la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, può subordinare l'instaurazione di un rapporto di lavoro alla condivisione di tali valori religiosi soltanto se essenziali, legittimi e giustificati per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Tale allegazione deve, se del caso, poter essere oggetto di un controllo giurisdizionale effettivo, al fine di assicurarsi che, nel caso di specie, siano soddisfatti i criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 2, Direttiva 2000/78/CE. La sentenza chiarisce che un giudice nazionale investito di una controversia tra due privati è tenuto, qualora non gli sia possibile interpretare il diritto nazionale vigente in modo conforme all'articolo 4, paragrafo 2, Direttiva 2000/78, ad assicurare, nell'ambito delle sue competenze, la tutela giuridica spettante ai singoli in forza degli articoli 21 e 47, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e a garantire la piena efficacia di tali articoli, disapplicando all'occorrenza qualsiasi disposizione nazionale contraria.

Corte di Giustizia UE, sentenza, 17/4/2018, causa C-414/16

Garante privacy: no al controllo massivo e alla conservazione senza limite delle email

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 53 del 1° febbraio 2018 (documento web n. 8159221), ha vietato a una società il trattamento di dati personali effettuato sulle email aziendali dei dipendenti in violazione della normativa sulla protezione dei dati e di quella

sulla disciplina lavoristica. La società dovrà ora limitarsi a conservare i dati a fini di tutela dei diritti nel giudizio pendente: attraverso l'accesso ai contenuti delle email è infatti possibile ricostruire lo scambio di comunicazioni, anche private, tra i lavoratori. Nello specifico, l'Autorità ha accertato che la società trattava in modo illecito i dati personali contenuti nelle email in entrata e in uscita, anche di natura privata e goliardica, scambiate dal lavoratore con alcuni colleghi e collaboratori. I dati raccolti nel corso di un biennio erano poi stati utilizzati per contestare un provvedimento disciplinare, cui era seguito il licenziamento del dipendente, poi annullato dal giudice del lavoro.

Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 1/2/2018, n. 53

Distacco e codatorialità nel contratto di rete: chiarimenti ispettivi

L'INL, con circolare n. 7 del 29 marzo 2018, ha fornito, ai propri ispettori, alcuni chiarimenti in ordine ad annunci pubblicitari che propongono il ricorso a "sistemi di esternalizzazione dei dipendenti", che, promuovendo l'utilizzo del distacco e della codatorialità nell'ambito di contratti di rete ed evidenziando i "forti vantaggi" di natura economica di cui beneficerebbero le imprese, non lasciano dubbi in ordine alla violazione della disciplina di riferimento.

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. La circolare riepiloga le disposizioni vigenti in materia, chiarendo 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: nell'ambito del contratto di rete, infatti, sia in relazione alla codatorialità sia in relazione al distacco, il lavoratore ha 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. Le eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità tutti i co-datori, in quanto 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.

INL, circolare, 29/3/2018, n. 7

Solidarietà anche per i rapporti di subfornitura: i chiarimenti dell'INL

L'INL, con circolare n. 6 del 29 marzo 2018, ha offerto chiarimenti in merito alla sentenza n. 254/2017 della Corte Costituzionale, che 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 trovi applicazione anche nelle ipotesi di subfornitura.

INL, circolare, 29/3/2018, n. 6

Contributi e fisco

Modello 730/2018: disponibile il software di controllo

L'Agenzia delle entrate, in data 2 maggio 2018, ha reso disponibile il software di controllo (versione 1.0.0) del modello 730/2018.

Agenzia delle entrate, sito

Fattura elettronica: le regole per l'applicazione

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 89757 del 30 aprile 2018, ha indicato le modalità per l'applicazione dell'e-fattura, che partirà il 1° luglio per le cessioni di carburante e per i subappalti della P.A. e da gennaio 2019 per tutte le operazioni. Tra le novità volte a semplificare il nuovo pro-

cesso di fatturazione per gli operatori:

- l'Agenzia metterà a disposizione un servizio web e un'app dedicata, che consentirà al soggetto che emette la fattura anche di acquisire "in automatico" i dati identificativi del cessionario e l'indirizzo telematico tramite un QR-code reso disponibile dall'Agenzia a tutte le partite Iva nell'area autenticata del sito internet;
- in merito alla conservazione delle fatture, potrà essere la stessa Agenzia, su richiesta, a "custodire" i documenti elettronici per conto degli operatori economici, e sul processo di recapito, con un nuovo servizio web gratuito che consentirà di registrare l'indirizzo telematico (codice destinatario o indirizzo Pec) prescelto per ricevere le fatture elettroniche.

L'Agenzia, sempre in data 30 aprile 2018, ha inoltre emesso la circolare n. 8/E, che offre i primi chiarimenti sulle novità in tema di fatturazione e pagamento delle cessioni di carburanti.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 30/4/2018, n. 89757;

Agenzia delle entrate, circolare, 30/4/2018, n. 8/E

Pubblicata la Guida alla dichiarazione dei redditi persone fisiche

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 7/E del 27 aprile 2018, ha aggiornato la Guida alla dichiarazione dei redditi delle persone fisiche, pubblicata con circolare n. 7/E/2017, tenendo conto delle novità normative e interpretative intervenute relativamente all'anno d'imposta 2017. Viene confermata l'esposizione argomentativa che segue l'ordine dei quadri relativi al modello 730/2018 e che consente, pertanto, di individuare rapidamente i chiarimenti di interesse. La circolare richiama i documenti di prassi da ritenersi ancora attuali e fornisce nuovi chiarimenti, non solo alla luce delle modifiche normative intervenute, ma anche delle risposte ai quesiti posti dai 7 contribuenti in sede di interpello o dai Caf e dai professionisti abilitati per le questioni affrontate in sede di assistenza; contiene, inoltre, l'elencazione della documentazione che i contribuenti devono esibire al Caf o al professionista abilitato al fine dell'apposizione del visto di conformità e che possono essere richiesti in sede di controllo documentale.

Agenzia delle entrate, circolare, 27/4/2018, n. 7/E

Pubblicato il modello 730/2018 editabile

L'Agenzia delle entrate, in data 27 aprile 2018, ha pubblicato il modello 730/2018 editabile.

Agenzia delle entrate, modello 730/2018 editabile

Gestione Artigiani e Commercianti: avvisi bonari rata con scadenza febbraio 2018

L'Inps, con messaggio n. 1780 del 24 aprile 2018, ha comunicato l'inizio delle elaborazioni per l'emissione degli avvisi bonari relativi alla rata in scadenza a febbraio 2018 per i lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni degli artigiani e commercianti, che saranno a disposizione del contribuente all'interno del Cassetto previdenziale Artigiani e Commercianti all'indirizzo: "Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti" > "Posizione Assicurativa" > "Avvisi Bonari".

Inps, messaggio, 24/4/2018, n. 1780

Causale contributo EBII soppressa dal 7 maggio

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 33/E del 23 aprile 2018, ha comunicato la soppressione, dal 7 maggio 2018, della causale contributo "EBII", utilizzata per il versamento tramite F24 dei contributi a favore dell'Ente bilaterale imprenditoria ittica.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 23/4/2018, n. 33/E

Fondo integrativo Assicurmed: istituita la causale contributo

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 32/E del 23 aprile 2018, ha istituito la causale contributo "ASS1" per la riscossione, tramite modello F24, dei contributi da destinare al finanziamento del

Fondo integrativo del Ssn Assicurmed.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 23/4/2018, n. 32/E

Impatriati: restituzione delle maggiori imposte versate

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 85330 del 20 aprile 2018, ha indicato le modalità di restituzione delle maggiori imposte versate per il periodo d'imposta 2016 da parte dei lavoratori che hanno esercitato l'opzione per il regime dei lavoratori impatriati, di cui all'articolo 16, comma 4, D.Lgs. 147/2015, in attuazione dell'articolo 8-bis, D.L. 148/2017. Tali soggetti, qualora abbiano validamente presentato la dichiarazione dei redditi per l'anno d'imposta 2016, possono presentare una dichiarazione integrativa, conservando la documentazione rilevante a dimostrare la sussistenza dei presupposti per la fruizione del beneficio. In alternativa, possono recuperare le maggiori imposte eventualmente versate presentando un'istanza di rimborso, allegando la documentazione rilevante a dimostrare la sussistenza dei presupposti per la fruizione del beneficio. L'istanza va presentata in carta libera all'Ufficio territoriale dell'Agenzia delle entrate competente in base al domicilio fiscale alla data in cui la dichiarazione dei redditi per l'anno di imposta 2016 è stata presentata o avrebbe dovuto essere presentata. Un fac-simile dell'istanza è reperibile sul sito internet dell'Agenzia delle entrate, tra i "Modelli da presentare agli uffici".

Agenzia delle entrate, provvedimento, 20/4/2018, n. 85330

Gestione artigiani e commercianti: elaborazione imposizione contributiva 2018

L'Inps, con messaggio n. 1714 del 20 aprile 2018, ha comunicato che è stata ultimata una nuova elaborazione dell'imposizione contributiva per tutti i soggetti iscritti alla Gestione artigiani e commercianti per l'anno 2018 e per eventuali periodi precedenti, non già interessati da imposizione contributiva. Pertanto, i modelli F24 necessari per il versamento della contribuzione dovuta saranno disponibili, in versione precompilata, nel "Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti" alla sezione "Posizione assicurativa - Dati del modello F24", dove sarà possibile consultare anche il prospetto di sintesi degli importi dovuti con le relative scadenze e causali di pagamento.

È previsto, inoltre, l'invio di un'email di alert ai titolari di posizione assicurativa ovvero ai loro intermediari delegati, per i quali si è in possesso di recapito email.

Inps, messaggio, 20/4/2018, n. 1714

Esonero contributivo triennale: istituito il codice per i lavoratori agricoli

L'Inps, con messaggio n. 1704 del 20 aprile 2018, a integrazione del paragrafo 12 della circolare n. 40/2018, e con specifico riferimento all'esonero contributivo previsto dall'articolo 1, comma 108, L. 205/2018, ha istituito il codice "E9" per dichiarare l'esonero "per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione". Pertanto, per poter usufruire dell'esonero, nel caso di specie, i datori di lavoro agricolo devono compilare il flusso DMAG, inserendo, oltre ai dati occupazionali e retributivi utili ai fini tariffari, le seguenti informazioni: nel campo Tipo Retribuzione il valore "Y" nel campo "CODAGIO" il valore "E9", che assume il significato di "esonero contributivo art. 1 comma 108 della Legge 27 dicembre 2017 n. 205".

Inps, messaggio, 20/4/2018, n. 1704

Indennità di maternità/paternità in caso di adozione per i lavoratori iscritti alla Gestione separata

L'Inps, con circolare n. 66 del 20 aprile 2018, ha fornito le istruzioni operative per l'erogazione delle indennità di maternità/paternità in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione

separata, che hanno fruito di periodi indennizzabili per adozione o affidamento preadottivo, alle condizioni previste dall'articolo 2, D.M. 4 aprile 2002, così come riformato dal D.M. 24 febbraio 2016. Il novellato articolo 2, D.M. 4 aprile 2002, prevede che, a decorrere dal 20 aprile 2016, i lavoratori iscritti alla Gestione separata, genitori adottivi o affidatari, possono fruire dell'indennità di maternità, pari a 5 mesi, a prescindere dall'età del minore al momento dell'adozione o dell'affidamento preadottivo. Inoltre, nei casi di adozione o affidamento preadottivo internazionale, i predetti lavoratori possono utilizzare il periodo indennizzabile anche per i periodi di permanenza all'estero certificati dall'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione.

Inps, circolare, 20/4/2018, n. 66

Enasarco: nuovo contributo per infortunio, malattia o ricovero

Enasarco, con una guida pubblicata sul proprio sito, ha reso noto che è disponibile una nuova prestazione erogata dalla Fondazione come sostegno straordinario al reddito degli iscritti attivi, in caso di sospensione dell'attività lavorativa per almeno 21 giorni consecutivi dovuta a infortunio, malattia o ricovero.

È possibile usufruire della prestazione una sola volta nel 2018, anche nell'ipotesi di più infortuni, malattie o ricoveri. Il contributo, pari a 1.000 euro, deve essere richiesto entro 90 giorni dall'evento, pena la decadenza del diritto. I moduli da compilare sono a disposizione sul sito Enasarco e devono essere inoltrati tramite Pec o raccomandata A/R.

Fondazione Enasarco, guida

Decontribuzione contratti di solidarietà 2017: esaurite le risorse

Il Ministero del lavoro, con notizia del 18 aprile 2018, ha comunicato che sono state totalmente impegnate le risorse stanziare per l'anno 2017 sul Fondo sociale per occupazione e formazione, pari a 30 milioni, per il finanziamento dello sgravio contributivo, in favore delle aziende ammesse al beneficio, a seguito di regolare istanza presentata dal 30 novembre 2017 al 10 dicembre 2017, alle quali il relativo decreto autorizzativo è stato ritualmente notificato. Conseguentemente, le istanze non collocate in posizione utile entro il limite di spesa annuo non saranno istruite, fatta salva la possibilità di successiva istruttoria delle stesse al determinarsi di eventuali risorse residue, la cui quantificazione è già stata richiesta all'Inps.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 18/4/2018

Calcolo dei premi assicurativi 2018: la circolare Inail

L'Inail, con circolare n. 20 del 18 aprile 2018, ha individuato i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi ordinari e speciali unitari 2018.

Inail, circolare, 18/4/2018, n. 20

730 precompilato: cosa fare in caso di errore nella dichiarazione già inviata

L'Agenzia delle entrate, in risposta a una Faq pubblicata sul sito dedicato al 730 precompilato, ha precisato che il contribuente che ha già trasmesso il 730 e ha riscontrato un errore può annullare la dichiarazione precedente e inviare, tramite l'applicazione web, una nuova dichiarazione a partire dal 28 maggio. L'annullamento è possibile una sola volta fino al 20 giugno.

Una volta annullato il 730, all'Agenzia delle entrate non risulta presentata alcuna dichiarazione e, quindi, il contribuente dovrà trasmetterne una nuova, altrimenti la dichiarazione risulterà omessa. Viene evidenziato che dopo il 20 giugno è possibile correggere la dichiarazione precedentemente inviata:

- presentando al Caf o al professionista un 730 integrativo, entro il 25 ottobre. Il 730 integrativo si può presentare solo nel caso in cui si tratti di una dichiarazione più favorevole al contribuente;
- trasmettendo, tramite l'applicazione web, il modello Redditi correttivo entro il 31 ottobre o il

modello Redditi integrativo dopo il 31 ottobre.

Agenzia delle entrate, **Faq**

Fondo di garanzia Tfr e crediti di lavoro: istanza on line anche per cessionari del credito

L'Inps, con messaggio n. 1627 del 13 aprile 2018, ha comunicato che è disponibile un servizio che consente di presentare la domanda di intervento del Fondo di garanzia Tfr e crediti di lavoro tramite web anche alle aziende operanti nel settore del credito al consumo che hanno concesso ai lavoratori prestiti con cessione del Tfr in garanzia, nonché ai soggetti che siano ad esse subentrate con diritto di rivalsa nei confronti del lavoratore. Il servizio è disponibile sul sito dell'Istituto www.inps.it, nella sezione "Utenti" > "Banche ed Istituti finanziari" ed è accessibile previa autenticazione. Per consentire alle aziende e ai soggetti aventi titolo di adeguarsi alla nuova modalità operativa, è previsto un periodo transitorio di 6 mesi a decorrere dal 16 aprile 2018, nel corso del quale sarà ancora possibile inoltrare la domanda in formato cartaceo. Al termine di detto periodo, il canale telematico diventerà l'unica modalità di presentazione della domanda e, pertanto, le richieste trasmesse con modalità differente saranno considerate improcedibili.

Inps, messaggio, 16/4/2018, n. 1627

Assegno di ricollocazione: avvio rimandato a maggio

L'Anpal, con delibera n. 14 del 13 aprile 2018, ha rinviato a maggio 2018, senza indicare una data precisa, la piena operatività dell'assegno di ricollocazione, finalizzato a garantire un pieno ed efficace sostegno alla rioccupazione dei lavoratori disoccupati o in Cigs. L'affidamento della gestione delle richieste di erogazione del beneficio anche ai patronati ha infatti reso necessario l'adeguamento delle procedure informatiche. Viene pertanto precisato che la delibera n. 14/2018 annulla e sostituisce la n. 3/2018.

Anpal, delibera, 13/4/2018, n. 14

Anticipo finanziario a garanzia pensionistica: modalità di recupero

L'Inps, con messaggio n. 1604 del 12 aprile 2018, ha fornito le prime indicazioni in merito ai criteri e alle modalità di recupero dell'anticipo finanziario a garanzia pensionistica, nonché le prime istruzioni relative all'attivazione del Fondo di garanzia, per la cui gestione è stata sottoscritta nel mese di marzo 2018 la convenzione tra il Presidente dell'Inps, il Ministro dell'economia e il Ministro del lavoro.

Inps, messaggio, 12/4/2018, n. 1604

APE volontario: disponibile il servizio telematico per la presentazione delle domande

L'Inps, con comunicato stampa del 12 aprile 2018, ha comunicato che dal 12 aprile stesso è disponibile sul sito Inps il servizio on line per la presentazione della domanda per l'anticipo finanziario a garanzia pensionistica. Pertanto, gli interessati che hanno ottenuto la certificazione del diritto da parte dell'Inps, utilizzando l'identità digitale SPID almeno di secondo livello, possono inviare la domanda di accesso all'APE volontario, che comprende la proposta del contratto di finanziamento, la proposta di contratto di assicurazione contro il rischio di premorienza, l'istanza di accesso al Fondo di garanzia, nonché la domanda di pensione di vecchiaia. Nella domanda il richiedente deve indicare sia l'istituto finanziatore cui richiedere il prestito sia l'impresa assicurativa alla quale richiedere la copertura del rischio di premorienza. L'Istituto ricorda che coloro che hanno maturato i requisiti di accesso all'APE volontario nel periodo compreso tra il 1° maggio e il 18 ottobre 2017, al fine di ottenere l'anticipo finanziario comprensivo dei ratei arretrati maturati, devono presentare la domanda di accesso entro il 18 aprile p.v.

Inps, comunicato stampa, 12/4/2018

Omesso versamento ritenute previdenziali: l'INL ridefinisce l'arco temporale di riferimento

L'INL, con nota n. 2926 del 29 marzo 2018, ha fornito nuove indicazioni sulla configurabilità del reato di illecito di omesso versamento delle ritenute previdenziali, ex articolo 2, comma 1-bis, D.L. 463/1983, alla luce della sentenza della Cassazione, SS.UU. penali, n. 10424/2018. Poiché la sentenza ha stabilito che "in tema di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei dipendenti, l'importo complessivo superiore ad euro 10.000 annui, rilevante ai fini del raggiungimento della soglia di punibilità, deve essere individuato con riferimento alle mensilità di scadenza dei versamenti contributivi (periodo 16 gennaio-16 dicembre, relativo alle retribuzioni corrisposte, rispettivamente, nel dicembre dell'anno precedente e nel novembre dell'anno in corso)", l'Ispettorato riabilita le indicazioni contenute nella nota n. 9099/2016, secondo cui l'arco temporale di riferimento per la determinazione dell'importo annuo di 10.000 euro, che segna la soglia di rilevanza penale del fatto illecito, è il periodo intercorrente dal 16 gennaio al 16 dicembre.

INL, nota, 29/3/2018, n. 2926

Premi di risultato e welfare aziendale: CU tardive e nuove misure di favore

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha illustrato il contenuto delle modifiche apportate, dalla Legge di Stabilità 2017 e dal D.L. 50/2017, alla detassazione dei premi di risultato e al welfare aziendale per i titolari di reddito di lavoro dipendente. In particolare, il documento di prassi ha chiarito che non è prevista nessuna sanzione per le aziende che, per consentire al dipendente di applicare in dichiarazione dei redditi l'imposta sostitutiva del 10% sui premi di risultato ricevuti, inviano tardivamente all'Agenzia delle entrate una nuova CU nei casi di verifica del raggiungimento dell'obiettivo successiva al conguaglio delle ritenute. Grazie alla CU tardiva, l'imposta sostitutiva potrà essere applicata dal lavoratore anche sugli acconti o anticipazioni dei premi di risultato, già assoggettati a tassazione ordinaria, in sede di dichiarazione dei redditi.

Agenzia delle entrate, circolare, 29/3/2018, n. 5/E

Premi di risultato e welfare aziendale Agenzia delle entrate, circolare, 29/3/2018, n. 5/E

L'articolo 1, commi 160-162, L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017), il D.L. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. 96/2017 e l'articolo 1, commi 28 e 161, L. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), proseguono il percorso tracciato dall'articolo 1, commi 182-190, L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) in materia di detassazione dei premi di risultato e di welfare aziendale. La circolare n. 5/E/2018, redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, illustra il contenuto delle disposizioni introdotte nel 2017 e nel 2018 e, inoltre, fornisce chiarimenti in merito ad alcuni aspetti della normativa emersi in questo periodo di applicazione, rinviando per il resto a quanto già illustrato con la circolare n. 28/E/2016.

Il testo della circolare n. 5/E/2018

Agenzia delle entrate, circolare, 29 marzo 2018, n. 5/E (estratto)

(...)

2.2 Conversione del premio di risultato con contributi alle forme pensionistiche complementari

La legge di Bilancio 2017, oltre a disciplinare la fungibilità tra erogazioni monetarie dei premi di risultato ed erogazioni degli stessi sotto forma dei benefit di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR, ha introdotto misure di particolare favore nelle ipotesi in cui il premio di risultato sia erogato, su scelta del dipendente, sotto forma di contribuzione alla previdenza complementare o a casse aventi esclusivamente fini assistenziali o sotto forma di assegnazione di azioni, prevedendo che tali erogazioni in natura non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente anche se effettuate in misura superiore e, in caso di assegnazione di azioni, senza rispettare le condizioni stabilite dalle rispettive norme di esenzione.

In particolare, per quanto concerne la sostituzione dei premi di risultato agevolabili con il versamento di contributi a fondi di previdenza complementare, la lett. c) del comma 160 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2017, inserendo il comma 184-bis nell'articolo 1 della legge di Stabilità 2016, dispone che *"Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:*

a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005; (...)".

La sostituzione, in esenzione d'imposta, del premio di risultato con contributi alla previdenza complementare come chiarito con la circolare 28 del 2016, era già possibile in base alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente, dal momento che tali contributi trattenuti dal datore di lavoro rientrano nella previsione di cui all'articolo 51, comma 2, lettera h), Tuir.

I contributi alla previdenza complementare costituiscono, infatti, oneri deducibili ai sensi dell'articolo 10, lettera e-bis), Tuir, e come tali non concorrono alla formazione del reddito imponibile.

Con la disposizione in commento, il Legislatore del 2017 ha espressamente menzionato la sostituzione del premio di risultato con i contributi alle forme pensionistiche complementari ed ha disposto che il premio di risultato erogato sotto forma di contribuzione non è assoggettato a tassazione anche se detti contributi superano il limite di deducibilità dal reddito di euro 5.164,57 previsto dall'ar-

articolo 8, commi 4 e 6, D.Lgs. 252/2005 (limite incrementato, limitatamente ai primi cinque anni di contribuzione, di un importo non superiore ad euro 2.582,29 per i lavoratori di prima occupazione). I contributi alla previdenza complementare se versati in sostituzione del premio di risultato possono, pertanto, essere esclusi dalla formazione del reddito complessivo del lavoratore per un importo di euro 8.164,57 potendo aggiungersi al limite di deducibilità di euro 5.164,57 (incrementato come sopra detto per i lavoratori di prima occupazione).

Quale ulteriore misura di favore, è previsto che l'esclusione dal reddito dei contributi versati alla previdenza complementare in sostituzione dei premi di risultato non ha effetti sulla tassazione della prestazione pensionistica.

La Legge di Bilancio 2017, disponendo una deroga all'articolo 11, comma 6, D.Lgs. 252/2005, che prevede l'imponibilità di tali prestazioni per il loro ammontare complessivo al netto dei contributi non dedotti, prevede, infatti, che i contributi in esame siano comunque dedotti dalla base imponibile.

Ne consegue che entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui i contributi sono stati versati, alla forma previdenziale complementare, il contribuente è tenuto a comunicare a quest'ultima sia l'eventuale ammontare di contributi non dedotti, che l'importo dei contributi sostitutivi del premio di risultato che, seppur non assoggettati ad imposizione, non dovranno concorrere alla formazione della base imponibile della prestazione previdenziale.

Considerata la ratio della disposizione in esame, si è dell'avviso che l'equiparazione dei contributi sostitutivi del premio di risultato a quelli non dedotti dal reddito, operi non solo in caso di erogazione della prestazione pensionistica ma anche nell'ipotesi di erogazione di anticipazioni o di riscatto della prestazione stessa, dovendo intendersi che il riferimento all'articolo 11, comma 6, D.Lgs. 252/2005 (disciplinante il regime della prestazione), operato dalla lettera c) del comma 160, preveda un criterio generale di determinazione della base imponibile della erogazione generata dai contributi versati in sostituzione dei premi di risultato.

2.3 Conversione del premio di risultato con contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale

In base alla legge di Stabilità 2016, il premio di risultato può essere sostituito da contributi sanitari alle casse aventi esclusivamente fine assistenziale, che ai sensi della lettera a) dell'articolo 51 del TUIR sono esclusi dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente nel limite complessivo di euro 3.615,20.

Con la circolare n. 28/2016 è stato precisato che se ai sensi della citata lettera a) sono versati alla cassa contributi per euro 3.000, il premio agevolato può essere convertito in contributi esenti per un ammontare non eccedente euro 615,20.

La lettera b) del comma 184-bis dell'articolo 1 della L. 208/2015 dispone che *"Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:...*

b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a);".

Dal periodo d'imposta 2017, pertanto, i contributi versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in sostituzione di premi di risultato non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente anche se aggiuntivi a contributi già versati dal datore di lavoro o dal lavoratore per un importo di euro 3.615,20. A tale importo potrà infatti aggiungersi l'ulteriore importo di contributi esclusi dal reddito nel limite massimo di euro 3.000 (elevato ad euro 4.000 in caso di premi erogati da aziende che abbiano adottato forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella organizzazione del lavoro sulla base di contratti stipulati entro il 24 aprile 2017).

Diversamente da quanto disposto per i contributi alla previdenza complementare, tuttavia, la legge

di Bilancio 2017 non ha dettato disposizioni per disciplinare gli effetti della detassazione dei contributi in esame sulla prestazione sanitaria resa dalla cassa sanitaria ed in particolare sulla deducibilità o detraibilità delle spese sanitarie rimborsate dalla cassa.

In assenza di specifiche disposizioni tornano quindi applicabili i principi generali in base ai quali la deduzione o detrazione degli oneri è possibile nella misura in cui la relativa spesa sia rimasta a carico del contribuente, condizione che non sussiste qualora la spesa sia sostenuta o rimborsata a seguito di contributi dedotti dal reddito o che non hanno concorso alla formazione del reddito, come nel caso di contributi versati in sostituzione di premi di risultato agevolabili.

Per quanto concerne il rispetto dei principi di mutualità che devono orientare l'attività delle casse aventi esclusivamente fine assistenziale si rinvia al successivo paragrafo 4.10.

(...)

3.2 Benefit erogati in base a contratto nazionale - articolo 51, comma 2, lettera f), Tuir

L'articolo 1, comma 162, Legge di Bilancio 2017 reca una norma volta a chiarire la portata dell'articolo 51, comma 2, lettera f), Tuir, nei casi in cui l'erogazione dei benefit sia stata oggetto di contrattazione.

È statuito che *"le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del TUIR...si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale"*.

La disposizione definisce il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione dei benefit (non quali surrogati del premio di risultato), specificando che gli stessi possono essere oggetto di contrattazione sia a livello nazionale (primo livello), che decentrata (secondo livello), ossia territoriale e aziendale. Tale previsione conferma il favor già espresso dal legislatore del 2016 per il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione dei piani di welfare e per la loro negoziazione bilaterale. La norma di natura interpretativa, quindi con effetto retroattivo, si ritiene che operi non solo relativamente alle opere e servizi disciplinati dalla lettera f), ma anche per "le somme e i valori" disciplinati dalle successive lettere f-bis), f-ter) e nella nuova lettera f-quater).

Si ritiene, infatti, che queste ultime costituiscano una specificazione degli oneri di utilità sociale indicati nella lettera f) e, in quanto tali, da disciplinare unitariamente.

La disposizione interpretativa, naturalmente, non fa venir meno la possibilità che i benefit di cui alle richiamate lettere f), f-bis), f-ter) ed f-quater) siano erogati volontariamente, ovvero con regolamento aziendale che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, così come precisato con circolare n. 28/E/2016, § 2.1.

Tale considerazione si riflette, invero, in relazione alla disciplina fiscale dei costi sostenuti dall'azienda per tali finalità, dal momento che l'art. 100 del TUIR prevede che *"Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi"*. Nella diversa ipotesi in cui le predette spese siano sostenute in base a contrattazione collettiva di primo o secondo livello, l'articolo 95, Tuir, consente l'integrale deducibilità.

3.3 Somme erogate o rimborsate ai dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale - articolo 51, comma 2, lettera d-bis), Tuir

L'articolo 1, comma 28, lettera b), Legge di Bilancio 2018, ha introdotto all'articolo 51, comma 2, Tuir, la lettera d-bis), con la quale è previsto che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *"le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti"*

Normativa e prassi in evidenza

per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;".

Con la disposizione citata l'esclusione dal reddito, prevista per il servizio di "trasporto collettivo" di cui alla precedente lettera d), articolo 51, comma 2, Tuir, è stata estesa anche all'ipotesi di concessione da parte del datore di lavoro di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale o di somme erogate per l'acquisto di tali abbonamenti o a titolo di rimborso della relative spesa.

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 di regolamento aziendale; inoltre, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente trova applicazione anche qualora l'abbonamento per il trasporto pubblico sia destinato ad un familiare del dipendente a condizione che risulti fiscalmente a carico di quest'ultimo.

Ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente, è necessario che l'abbonamento al trasporto pubblico sia offerto alla generalità dei lavoratori dipendenti o a categorie di dipendenti, dal momento che qualora fosse messo a disposizione solo di taluni lavoratori dipendenti, si configurerebbe un fringe benefit rilevante ai fini della formazione del reddito di lavoro dipendente.

L'esclusione si rende applicabile sempreché il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con la finalità per le quali sono state corrisposte; è irrilevante, invece, la circostanza che le somme erogate coprano o meno l'intero costo dell'abbonamento.

Per la individuazione degli abbonamenti agevolabili, si richiama quanto chiarito dalla circolare n. 19/E/2008, con la quale in merito alla detrazione, introdotta dall'articolo 1, comma 309, L. 244/2007 (Legge Finanziaria 2008), è stato precisato che per abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico si intende un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato, quindi, sono ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame solo le spese/costi per gli abbonamenti che implicano un utilizzo non episodico del mezzo di trasporto pubblico.

Si ritiene, quindi, che non possano beneficiare dell'agevolazione i titoli di viaggio che abbiano una durata oraria, anche se superiore a quella giornaliera, quali ad esempio i biglietti a tempo che durano 72 ore, né le cosiddette carte di trasporto integrate che includono anche servizi ulteriori rispetto a quelli di trasporto quali ad esempio le carte turistiche che oltre all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici consentono l'ingresso a musei o spettacoli.

Per servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale devono intendersi quelli aventi ad oggetto il trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici.

Rientra in tale categoria qualsiasi servizio di trasporto pubblico, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.

Atteso l'ampio riferimento all'ambito "locale, regionale e interregionale" contenuto nella norma, il beneficio può riguardare gli abbonamenti relativi a trasporti pubblici che si svolgono tanto all'interno di una regione, quanto mediante attraversamento di più regioni.

(...)

Tirocini extracurricolari: istruzioni ispettive INL, circolare, 18/4/2018, n. 8

L'INL, con circolare n. 8 del 18 aprile 2018, ha offerto istruzioni per il regolare svolgimento dell'attività di vigilanza, in collaborazione con le Regioni, sul corretto inquadramento dei tirocini extracurricolari, in seguito all'emanazione delle nuove linee guida approvate in Conferenza permanente Stato-Regioni il 25 maggio 2017.

Il testo della circolare n. 8/2018

INL, circolare n. 8 del 18 aprile 2018 (estratto)

(...)

Riqualificazione del rapporto di tirocinio

L'attività di vigilanza in materia è principalmente finalizzata alla verifica della genuinità dei rapporti formativi atteso che, in termini generali, l'organizzazione dell'attività dei tirocinanti – benché finalizzata all'apprendimento on the Job – può presentare aspetti coincidenti con i profili dell'eterodirezione che tipicamente connotano i rapporti di lavoro subordinato. È pertanto necessario che la verifica ispettiva valuti complessivamente le modalità di svolgimento del tirocinio in modo tale da poter ritenere l'attività del tirocinante effettivamente funzionale all'apprendimento e non piuttosto all'esercizio di una mera prestazione lavorativa.

Sotto tale profilo, quindi, può risultare dirimente anche la verifica dell'osservanza della normativa regionale, nel cui ambito viene svolto il tirocinio tenendo presente che la stessa potrebbe anche discostarsi dai principi stabiliti dalle linee guida adottate in Conferenza Stato/Regioni nel 2017.

In termini generali il personale ispettivo, ove riscontri la violazione delle disposizioni regionali che regolano l'istituto 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, così come previsto dall'articolo 1, D.Lgs. 81/2015.

A titolo esemplificativo possono ricorrere le seguenti ipotesi di violazione della normativa regionale:

- tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive;
- tirocinio attivato con un soggetto che non rientra nelle casistiche indicate dalla legge regionale e che, esemplificando, le linee guida indicano al punto 1 lettere da a) ad e) (soggetti in stato di disoccupazione, beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, lavoratori a rischio di disoccupazione, soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione, soggetti disabili e svantaggiati);
- tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale;
- tirocinio attivato da soggetto promotore che non possiede i requisiti previsti dalla legge regionale;
- totale assenza di convezione tra soggetto ospitante e soggetto promotore;
- totale assenza di PFI;
- coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;
- tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività e personale in malattia, maternità o ferie;
- tirocinio attivato per sopperire ad esigenze organizzative del soggetto ospitante. Ciò può pertanto avvenire, a titolo esemplificativo, nei casi in cui il buon andamento dell'unità produttiva è demandato al solo tirocinante (es. unico cameriere all'interno di un pubblico esercizio) oppure nei casi in cui quest'ultimo svolga in maniera continuativa ed esclusiva un'attività essenziale e non complementare all'organizzazione aziendale e sia in essa perfettamente inserito;

- tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi due anni;
- tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un precedente rapporto di tirocinio, fatte salve eventuali proroghe o rinnovi nel rispetto della durata massima prevista dalla legge regionale;
- tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito ex lege;
- impiego del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel PFI in modo continuativo e sistematico durante l'arco temporale di svolgimento del rapporto. La sistematicità, a titolo esemplificativo, può ricorrere ove il tirocinante venga impiegato per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quello stabilito dal PFI;
- difformità tra quanto previsto dal PFI in termini di attività previste come oggetto del tirocinio e quanto effettivamente svolto dal tirocinante presso il soggetto ospitante;
- corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel PFI.

Appare, quindi, evidente che l'attivazione di un tirocinio per attività che non necessitano di un periodo formativo o l'assenza di uno degli elementi essenziali – quali ad esempio la convenzione di tirocinio o il Piano formativo individuale – 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, rendendo di fatto più agevole la ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro.

Allo stesso modo, anche in assenza di violazioni specifiche della normativa regionale, particolare valore assumerà, ai fini della ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro, 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. In tali casi, infatti, la prosecuzione di fatto del rapporto, non più coperto dalla comunicazione preventiva afferente ad un tirocinio scaduto ex lege, non potrà che essere ricondotta ad 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 prevista nel PFI risulti comunque inferiore alla durata massima stabilita dalla legge regionale, sussistendo tutti gli ulteriori requisiti di regolarità del rapporto formativo, la fattispecie andrà ricondotta ad una semplice proroga eventualmente sanzionabile solo ai sensi dell'articolo 9-bis, D.L. 510/1996 (conv. da L. 608/1996).

Apparato sanzionatorio regionale

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.

In proposito 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.

Diversamente sono soggette, in una prima fase, a semplice invito alla regolarizzazione e, in caso di successivo inadempimento alla medesima procedura di intimazione ed 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.

Laddove le leggi regionali di riferimento abbiano recepito le linee guida sul punto, il personale ispettivo che abbia, nel corso degli accertamenti, riscontrato le irregolarità – sanabili e non sanabili – di cui sopra, provvederà a segnalarle al competente ufficio della Regione. Allo stesso modo, il personale ispettivo avrà cura di comunicare – così come espressamente stabilito dalle linee guida del 2017 – l'adozione dei provvedimenti di riqualificazione.

Risulta, inoltre, 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, in coerenza con quanto rappresentato nel paragrafo precedente.

Ulteriori sanzioni amministrative

Giova ricordare che permangono, anche in vigore delle nuove linee guida, alcune sanzioni amministrative per l'inadempimento di ulteriori obblighi connessi al rapporto di tirocinio.

Innanzitutto, il tirocinio è soggetto a comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego. L'adempimento è a carico del soggetto ospitante, sebbene nulla osta a che la comunicazione sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore, peraltro già tenuto a provvedere alle assicurazioni obbligatorie. Da tale obbligo sono, tuttavia, escluse le ipotesi di tirocinio consistenti in un'esperienza prevista all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione, la cui finalità non è direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, bensì di affinare il processo di apprendimento e di formazione (tirocini curriculari). Pertanto, come già chiarito dal Ministero del lavoro con nota n. 440 del 4 gennaio 2007 e successivamente con nota n. 4746 del 14 febbraio 2007, non sono oggetto di comunicazione i tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro.

Inoltre, l'art. 1 comma 35 L. n. 92/2012 prevede che la mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera d) del comma 34, indicata formalmente nel PFI, comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro.

(...)

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 e che, per tale ragione, è stato opportuno fornire indicazioni operative che, alla luce dell'adozione delle nuove linee guida approvate in Conferenza permanente Stato-Regioni il 25 maggio 2017, possano essere utili al corretto inquadramento dei tirocini, in particolare di quelli extracurricolari, e che sono finalizzate ad assicurare il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale.

Introduzione

Gli interventi ispettivi dovranno essere programmati attivando apposite sinergie con le Regioni per individuare possibili fenomeni di elusione, quali, ad esempio, il ricorso sistematico ai tirocini o l'attivazione di un numero di tirocini particolarmente elevato in rapporto all'organico aziendale. 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.

Occorre ricordare che, in materia, le Regioni hanno competenza legislativa esclusiva e che non tutte le Regioni hanno già recepito i contenuti delle Linee guida 2017 (fra quelle che hanno provveduto: Lazio, Calabria, Sicilia, Basilicata, Veneto, Lombardia, Marche Piemonte, Liguria, Molise e Provincia autonoma di Trento). Pertanto, per le Regioni che non hanno ancora provveduto, la disciplina di riferimento resta quella adottata con le Linee guida del 2013.

Riqualificazione del rapporto di tirocinio

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'etero-direzione, 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 massimizzazione.

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.

Apparato sanzionatorio regionale

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:

- 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;
- 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.

Laddove le leggi regionali di riferimento abbiano recepito le linee guida sul punto, il personale ispettivo che riscontri le irregolarità provvederà a segnalarle al competente ufficio della Regione. Allo stesso modo, il personale ispettivo avrà cura di comunicare l'adozione dei provvedimenti di riqualificazione.

Risulta, inoltre, 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.

Ulteriori sanzioni amministrative

Permangono alcune sanzioni amministrative per l'inadempimento di ulteriori obblighi connessi al rapporto di tirocinio:

- il tirocinio è soggetto a comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego e l'adempimento è a carico del soggetto ospitante, sebbene nulla osta a che la comunicazione sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore, peraltro già tenuto a provvedere alle assicurazioni obbligatorie (da tale obbligo sono, tuttavia, escluse le ipotesi di tirocini curriculari);

- l'articolo 1, comma 35, L. 92/2012, prevede che la mancata corresponsione dell'indennità di cui all'articolo 34, lettera d), indicata formalmente nel PFI, comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro.

Disciplina previgente

Nelle Regioni che non hanno ancora recepito le Linee guida 2017 trova ancora applicazione la disciplina regionale già adottata, perciò il personale ispettivo dovrà fare riferimento alla legge regionale vigente nel proprio territorio di competenza, fermo restando, nel caso di soggetto ospitante multilocalizzato, la possibilità di applicare la normativa della Regione ove è ubicata la sede legale.

Contratto di rete, distacco e codatorialità

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.

Introduzione

L'Ispettorato, con la circolare n. 7/2018:

- 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.

Disciplina in sintesi

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.

Punti critici

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).

Subforniture soggette alla 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".

Responsabilità solidale

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.

Considerazioni dell'INL

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.).

Ultime novità del Garante privacy per mail e videosorveglianza su autoveicoli

Il Garante privacy, con la newsletter del 29 marzo 2018, ha reso noto che con il provvedimento 1° febbraio 2018, n. 53, ha considerato illegittimo il controllo massivo e la conservazione illimitata delle email da parte del datore di lavoro, in violazione della normativa sulla protezione dei dati e di quella sulla disciplina lavoristica, che poi ha utilizzato i dati acquisiti per licenziare per motivi disciplinari un lavoratore.

Controllo delle mail aziendali

In particolare, il datore di lavoro trattava in modo illecito i dati personali contenuti nelle email in entrata e in uscita, anche di natura privata e goliardica, scambiate dal lavoratore con alcuni colleghi e collaboratori. I dati raccolti nel corso di un biennio erano poi stati utilizzati per contestare un provvedimento disciplinare cui era seguito il licenziamento del dipendente, poi annullato dal giudice del lavoro.

Lo stesso lavoratore ha presentato reclamo al Garante privacy, che ha disposto il divieto al trattamento di dati personali effettuato sulle email aziendali dei dipendenti.

Il divieto è stato motivato sulla base dei seguenti principi:

- innanzitutto non era stata consegnata ai dipendenti alcuna informazione su modalità e finalità di raccolta e conservazione dei dati relativi all'uso della posta elettronica, né con un'informativa individualizzata né attraverso la policy aziendale;
- la società, inoltre, conservava in modo sistematico i dati esterni e il contenuto di tutte le email scambiate dai dipendenti per l'intera durata del rapporto di lavoro e anche dopo la sua interruzione, e non con sistemi di gestione documentale in grado di individuare selettivamente i documenti che avrebbero dovuto essere via via archiviati, violando così i principi di liceità, necessità e proporzionalità stabiliti dal Codice privacy. Inoltre, la conservazione estesa e sistematica delle mail, la loro memorizzazione per un periodo indeterminato e comunque amplissimo nonché la possibilità per il datore di lavoro di accedervi per finalità indicate in astratto, consente il controllo dell'attività dei dipendenti, in violazione delle norme previste dallo Statuto dei Lavoratori.

Interessante richiamo anche alle regole da seguire in caso di cessazione del rapporto di lavoro: la casella di posta elettronica deve essere disattivata e rimossa e al suo posto si devono attivare eventuali account alternativi.

È opportuno evidenziare, oltre alle ovvie difficoltà nel sostenere in sede civile la legittimità del licenziamento, che il Garante procede con la valutazione dell'eventuale sussistenza dei presupposti per la contestazione di violazioni amministrative nei confronti della società, in relazione all'omessa informativa agli interessati per i trattamenti effettuati attraverso il servizio di posta. Inoltre, ai sensi dell'articolo 170, Codice privacy, chiunque, essendovi tenuto, non osserva il provvedimento di divieto del Garante è punito con la reclusione da 3 mesi a 2 anni e che, ai sensi dell'articolo 162, comma 2-ter, Codice privacy, in caso di inosservanza del medesimo provvedimento, è altresì applicata in sede amministrativa, in ogni caso, la sanzione del pagamento di una somma da 3.000 a 180.000 euro.

Dispositivi di videosorveglianza negli 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 rilevazio-

ne 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).

Rinnovi contrattuali aprile 2018

Metalmeccanica PMI: banca ore solidale – Accordo 9 aprile 2018

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm, al fine di valorizzare e promuovere l'istituto della Banca ore solidale prevista dall'articolo 24, D.Lgs. 151/2015, hanno condiviso le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

Linee guida per l'applicazione dalla banca delle ore solidale

1. La banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di Par accantonate in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili.
2. L'attivazione dell'istituto potrà essere richiesta per il tramite della Rsu o dei lavoratori e la Banca ore solidale sarà avviata previo consenso dei lavoratori beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sulla privacy.
3. L'azienda informerà i lavoratori dell'attivazione della Banca delle ore solidale e riceverà le disponibilità ad aderire da parte degli stessi.
4. Le quote di ferie aggiuntive e di Par cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.
5. Le quote di ferie aggiuntive e di Par ceduti e confluiti nella Banca ore solidale sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto.
6. Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale, in quanto la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di permesso che saranno fruiti dal lavoratore beneficiario.
7. Nell'accordo o regolamento aziendale sono stabiliti:
 - le situazioni per le quali si decide di avviare l'istituto;
 - il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro volontà di cedere le ferie aggiuntive non fruiti e/o i P.a.r. accantonati in conto ore e la quantità minima di ore cedibili;
 - l'eventuale modalità di partecipazione aziendale;
 - i tempi tecnici necessari per avviare praticamente l'istituto;
 - le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;
 - l'eventuale proroga dell'istituto;
 - la gestione degli eventuali residui della Banca ore solidale non fruiti; in mancanza di regolamentazione aziendale, gli eventuali residui della Banca ore solidale rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

Principali scadenze del mese di giugno

sabato 16 giugno

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 sostituti 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 – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al quarto trimestre 2017.

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.

lunedì 25 giugno

Contributi Enpaia – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'Enpaia per gli impiegati di aziende agricole, relativi al mese precedente.

sabato 30 giugno

UniEmens – Invio telematico

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

Inps – Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al 1° trimestre 2018



Firma digitale

AGYO FIRMA

Agyo Firma è la soluzione TeamSystem destinata a rivoluzionare il modo di lavorare degli Studi e risolvere tutte le problematiche legate alla firma.

Il servizio è basato su Agyo, l'innovativa piattaforma TeamSystem per la digitalizzazione dei documenti di Aziende, Professionisti e Pubblica Amministrazione, Integrato con il gestionale LYNFA Studio e con il servizio di Conservazione Digitale, per conservare in cloud i documenti.

• PIÙ SICUREZZA

Puoi firmare i documenti con lo smartphone in modo comodo, rapido e totalmente sicuro.

• MAGGIORE EFFICIENZA

Abbatti i tempi e i costi legati alla gestione dei documenti: stampa, firma e conservazione.

• CLIENTI PIÙ SODDISFATTI

I tuoi clienti non dovranno più recarsi fisicamente presso lo Studio, risparmiando tempo.

Il pacchetto Agyo Firma comprende un set di servizi di firma elettronica:

- **Modulo di integrazione LYNFA Studio - Agyo**, che consente di gestire in automatico tutti i documenti e le relative informazioni chiave per avviare il processo di firma.
- **Firma Remota Qualificata**
- **Firma Remota Avanzata**
- **Abilitazione alla Firma Automatica Qualificata:** per sottoscrivere i file automaticamente e in modo massivo.

Agyo Firma può essere arricchito con servizi aggiuntivi che ampliano il numero di firme apponibili e dei firmatari, nonché le modalità di firma (ad esempio, la firma grafometrica).

Inoltre, con il servizio CCT - Conservazione Cloud TeamSystem è possibile conservare digitalmente i documenti firmati, a norma di legge e in tutta sicurezza.