



Newsletter

**Ufficio
Relazioni industriali
e
Previdenza**

n. 4 - 2021

Verona, 13 aprile 2021

VERONA

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

www.apiverona.it e-mail: info@apiverona.net



SOMMARIO

CIRCOLARI

AMMORTIZZATORI SOCIALI DEL DECRETO SOSTEGNI - PRIME INDICAZIONI	3
ASSUNZIONE GIOVANI 2021 - INDICAZIONI PER L'ESONERO CONTRIBUTIVO	5
SOMMINISTRAZIONE A TERMINE A CAUSALE	6
CONTRATTI A TERMINE E STAGIONALITÀ	7
CONGEDO OBBLIGATORIO PER I PADRI LAVORATORI DIPENDENTI - PROROGA E AMPLIAMENTO	8
PERMESSI PER GENITORI CON FIGLI IN QUARANTENA O DAD	9
BUONI PASTO ESENTI ANCHE PER LO SMART WORKING	10
ANF E CASSA INTEGRAZIONE COVID	10
PROROGA SMART WORKING SEMPLIFICATO	11
FORFETTIZZAZIONE LAVORO STRAORDINARIO E REGISTRAZIONE SUL LUL	11
ASSUNZIONE DI DONNE - ESONERO CONTRIBUTIVO NEL BIENNIO 2021-2022	12
AGEVOLAZIONE FISCALE PER I LAVORATORI RIMPATRIATI	12

FLASH NEWS

TEMPI LUNGI PER L'ESONERO ALTERNATIVO ALLA CASSA INTEGRAZIONE	14
MODALITÀ DI RILASCIO DELLA CERTIFICAZIONE UNICA 2021 DA PARTE DELL'INPS	15
NUOVO CASSETTO PREVIDENZIALE DEL CONTRIBUENTE: FUNZIONALITÀ AGGIORNATE	15
INPS: DISPONIBILE IL SERVIZIO AUTOMATICO DI PRENOTAZIONE SPORTELLI	15
PERMESSI L. 104/1992 IN CASO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE VERTICALE O MISTO	16
LAVORI USURANTI: DOMANDA DI RICONOSCIMENTO DEI BENEFICI	16
BONUS BABY-SITTING: PROROGA DEI TERMINI	16
BONUS BEBÈ 2021: RILASCIATA LA PROCEDURA	16
SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE: PROROGA AL 30 APRILE 2021	16

APPROFONDIMENTO

CONTROLLI SULLA POSTA ELETTRONICA DEI DIPENDENTI : CRITICITÀ TRA DIRITTO DEL LAVORO E PRIVACY	17
---	----

AMMORTIZZATORI SOCIALI DEL DECRETO SOSTEGNI - PRIME INDICAZIONI

Con il messaggio n. 1297/2021 ([clicca qui](#)), l'Inps ha diramato le prime istruzioni operative sulle novità recate dal c.d. Decreto Sostegni (D.L. 41/2021) in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica in atto. Le novità operano sia sul fronte normativo che sul piano operativo: sono stati, infatti, rimodulati i trattamenti di Cigo e Cigd, assegno ordinario e Cisoa, mediante la rideterminazione del numero massimo di settimane richiedibili dalle aziende che sospendono o riducono l'attività lavorativa e la differenziazione dell'arco temporale in cui è possibile collocare i trattamenti, per i quali non è dovuto alcun contributo addizionale.

Le settimane concesse dal Decreto Sostegni si sommano a quelle già disponibili ai sensi della Legge di Bilancio 2021, ma ciascun gruppo di settimane può essere utilizzato solo nel periodo previsto dalla norma di riferimento.

L'accesso al nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale del Decreto Sostegni:

- è possibile anche per i datori di lavoro che non hanno mai presentato domanda di integrazione salariale per le varie causali COVID-19 introdotte in precedenza;
- si applica ai lavoratori alle dipendenze al 23 marzo 2021.

Ammortizzatore	Numero massimo settimane		Periodo di utilizzo	
	Bilancio	Sostegni	Bilancio	Sostegni
Cigo	12	13	1/1/2021 – 31/3/2021	1/4/2021 – 30/6/2021
Aso Cigd	12	28	1/1/2021 – 30/6/2021	1/4/2021 – 31/12/2021

Modalità di richiesta

Per le richieste delle nuove settimane previste dal Decreto Sostegni si deve utilizzare la nuova causale "COVID 19 - DL 41/21".

Inoltre, per i trattamenti di Cigd relativi ad aziende delle Province autonome di Trento e di Bolzano, dovranno essere utilizzate, rispettivamente, le seguenti nuove causali:

- "COVID 19 - DL 41/21 – Deroga Trento";
- "COVID 19 - DL 41/21 – Deroga Bolzano".

Cigo da Cigs

Anche le imprese che al 23 marzo 2021 hanno in corso un trattamento di Cigs, e che devono ulteriormente sospendere il programma a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario, per una durata massima di 13 settimane, per periodi decorrenti dal 1° aprile 2021 al 30 giugno 2021, a condizione che rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla prestazione di Cigo, presentando domanda con la nuova causale "COVID 19 - DL 41/21-sospensione Cigs".

Cisoa

Anche nel settore agricolo viene previsto un ulteriore possibile periodo di accesso ai trattamenti di integrazione salariale per una durata massima di 120 giorni, nel periodo ricompreso tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda. Tale nuovo periodo di trattamenti è aggiuntivo

rispetto a quello previsto dalla Legge di Bilancio 2021 (durata massima di 90 giorni compresi nel periodo tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021), ma ciascun periodo ha i propri riferimenti temporali entro i quali può essere utilizzato.

Con successivo messaggio, l'Inps fornirà istruzioni operative per l'invio delle domande.

Termini

Le domande di accesso ai trattamenti previsti dal Decreto Sostegni devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Le domande riferite a sospensioni o riduzioni di attività iniziate in aprile 2021 potranno essere trasmesse entro il 31 maggio 2021.

In caso di pagamento diretto da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro 30 giorni dalla notifica della Pec contenente l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Modalità di pagamento della prestazione

Rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'Inps, senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa. Riguardo al pagamento diretto, è anche possibile l'anticipo del 40% da parte dell'Inps, come illustrato nel messaggio n. 2489/2020 e nella circolare n. 78/2020.

Sono state estese le modalità di pagamento con il sistema del conguaglio a tutti i trattamenti connessi all'emergenza da COVID-19, compresi quelli relativi alla Cigd, in precedenza limitato alle sole aziende plurilocalizzate. Quindi, con riguardo alle settimane di sospensione o riduzione delle attività lavorative relative ai trattamenti di Cigd decorrenti dal 1° aprile 2021, i datori di lavoro interessati potranno avvalersi del sistema del conguaglio in alternativa a quello del pagamento diretto.

Flusso telematico UniEmens-Cig

Per le domande di trattamenti di integrazione salariale riferite a sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa decorrenti da aprile 2021, la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'Inps o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, è effettuata con il flusso telematico denominato "UniEmens-Cig". I contenuti della modifica normativa e le conseguenti indicazioni operative saranno illustrati con apposita circolare.

ASSUNZIONE GIOVANI 2021 - INDICAZIONI PER L'ESONERO CONTRIBUTIVO

Con la circolare INPS 12 aprile 2021, n. 56 ([clicca qui](#)) l'Istituto detta le prime istruzioni in merito all'agevolazione contributiva prevista dalla legge di bilancio 2021, finalizzata a promuovere l'occupazione giovanile stabile. La misura riguarda le nuove assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e nel 2022.

L'esonero contributivo è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui con riferimento ai lavoratori che, al momento della prima assunzione incentivata, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

La fruizione del beneficio contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle seguenti condizioni:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per la corretta gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo, nella circolare vengono fornite le informazioni su:

- fonti normative della misura a sostegno dell'occupazione giovanile, dalla legge di bilancio 2018 all'estensione della platea dei beneficiari eseguita dalla legge di bilancio 2021;
- datori di lavoro che possono accedere al beneficio;
- rapporti di lavoro incentivati;
- assetto e misura dell'incentivo;
- condizioni di spettanza dell'incentivo;
- condizioni generali e specifiche;
- condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo con focus sui casi particolari;
- compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato;
- coordinamento con altri incentivi.

SOMMINISTRAZIONE A TERMINE ACAUSALE

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 2/2021, è intervenuto per chiarire se sia applicabile anche alla somministrazione a tempo determinato la disposizione introdotta dal D.L. 104/2020, che consente, in deroga all'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, di prorogare o rinnovare un rapporto di lavoro a tempo determinato anche in assenza delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.

Gli estensori della risposta a interpello ricordano che la somministrazione di lavoro è il contratto con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Datore di lavoro resta, dunque, il somministratore, che, in vista dell'invio presso l'utilizzatore, può assumere i lavoratori sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. In quest'ultimo caso, il rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore è soggetto alla disciplina propria del contratto a termine, con la sola esclusione delle seguenti disposizioni:

- articolo 21, comma 2, che prevede un intervallo minimo tra 2 successivi contratti a termine (di 10 o 20 giorni, a seconda della durata del primo contratto);
- articolo 23, che fissa la percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine al 20% degli occupati a tempo indeterminato;
- articolo 24, che assicura ai lavoratori a termine il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Tra le esclusioni non sono, invece, contemplate le altre disposizioni dell'articolo 21, tra cui il comma 01 – introdotto dal D.L. 87/2018 (Decreto Dignità) – che richiama l'obbligo delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, per qualsiasi ipotesi di rinnovo di un contratto a termine, nonché per le proroghe eccedenti i 12 mesi.

Nel caso della somministrazione le causali vanno riferite all'utilizzatore; per la proroga occorre ricordare che il termine inizialmente apposto al contratto di lavoro stipulato dall'agenzia di somministrazione può sempre essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

In proposito si rileva che l'articolo 22, Ccnl Agenzie di somministrazione, firmato in data 15 ottobre 2019, ha previsto per ogni singolo contratto di somministrazione a termine un massimo di:

- 6 proroghe nell'arco del limite legale di 24 mesi;
- 8 proroghe nell'eventualità in cui il Ccnl applicato dall'utilizzatore estenda la durata massima dei contratti a termine oltre i 24 mesi.

Ove la proroga stessa superi i 12 mesi, è richiesta la presenza delle causali.

Viene rilevato che la deroga introdotta dall'articolo 8, comma 1, D.L. 104/2020, riguarda proprio l'articolo 21, comma 01, D.Lgs. 81/2015, che è normalmente applicabile anche al contratto di somministrazione, il cui rinnovo e la proroga eccedente i 12 mesi sono, dunque, in via ordinaria, subordinati alla presenza delle causali, riferite all'utilizzatore.

Per quanto sopra, i tecnici del Ministero hanno concluso ritenendo che la deroga introdotta dalla normativa emergenziale sia applicabile anche ai contratti di somministrazione a termine, che, in via eccezionale, potranno essere rinnovati o prorogati oltre i 12 mesi anche in assenza di causali, fermo il rispetto degli altri limiti previsti dalla Legge. Viene, altresì, ribadito che lo spostamento al 31 marzo 2021 del termine finale per l'esercizio di tale facoltà di rinnovo o proroga senza causale non riconosce una nuova possibilità di rinnovo o proroga, laddove la stessa sia già stata in precedenza esercitata. Tale facoltà è utilizzabile, quindi, per una sola volta.

Da ultimo, viene evidenziato che nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione ha efficacia fino al 31 dicembre 2021.

CONTRATTI A TERMINE E STAGIONALITÀ

L'INL, su richiesta di alcune associazioni di categoria, ha provveduto a emanare la recente nota n. 413/2021, in tema di contratti a termine in relazione alla stagionalità dell'attività svolta dal datore di lavoro.

La disciplina sul contratto a termine, contenuta nel D.Lgs. 81/2015, prevede, infatti, alcune specificità in relazione alle attività di tipo stagionale, proprio in considerazione delle peculiarità operative dei settori ivi operanti. La normativa, infatti, ha ritenuto di dover liberare le attività stagionali da alcuni vincoli posti sul tipo contrattuale, legati alla sua durata massima, alle limitazioni sulle proroghe e al periodo di stacco contrattuale per il caso di rinnovi.

Ognuna di tali indicazioni si riferisce, in sostanza, all'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, norma dove vengono in qualche modo qualificate le attività di tipo stagionale. Quest'ultime, infatti, sarebbero rilevabili attraverso il disposto di un apposito Decreto che avrebbe dovuto essere emanato dal Ministero del lavoro ovvero nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi settoriali. La norma si premunisce affermando, inoltre, che fino all'adozione del Decreto appena citato continuano a trovare applicazione le disposizioni del datato D.P.R. 1525/1963. Quest'ultima norma, infatti, contiene un allegato dove sono elencate le attività di tipo discontinuo, elenco che attualmente risulta, per taluni casi, abbastanza desueto.

Una prima domanda, posta ai tecnici ministeriali, riguarda la conferma del fatto che le deroghe, normativamente previste per gli stagionali, trovino applicazione anche in riferimento alle ipotesi individuate dai vari Ccnl di settore. Sul punto viene indicato che l'alternatività proposta dalla norma riguarda solo l'emanando Decreto ministeriale e il D.P.R. 1525/1963 e non anche la contrattazione collettiva; per quest'ultima, infatti, è senz'altro possibile integrare il quadro normativo. Si tratta, beninteso, della contrattazione collettiva di settore nell'accezione cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, ovvero dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro Rsa o Rsu.

I vari contratti collettivi, di primo o secondo livello, possono, quindi, individuare liberamente ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle già indicate dal D.P.R. 1525/1963, al momento vigente, situazioni alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine.

La seconda questione rileva per le imprese turistiche che, nell'anno solare, svolgano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o a 120 giorni non continuativi (ipotesi di discontinuità +prevista specificamente dal D.P.R. 1525/1963). A tali realtà, dunque, sono applicabili le eccezioni per il contratto a termine previste per i casi di stagionalità.

Il dubbio, tuttavia, è il seguente: ove tali imprese, per motivi di loro organizzazione interna, stipulassero anche alcuni contratti a tempo indeterminato (si pensi al caso di un manutentore), resta valida la peculiare normativa sui contratti a tempo determinato?

Su tale casistica l'INL non rileva specifiche criticità, ritenendo che la presenza di tali contratti a tempo indeterminato non possa inficiare la connotazione stagionale delle relative attività.

CONGEDO OBBLIGATORIO PER I PADRI LAVORATORI DIPENDENTI - PROROGA E AMPLIAMENTO

L'Inps, con circolare n. 42/2021, ha diramato le istruzioni operative relative alla proroga e all'ampliamento del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti e alla proroga del congedo facoltativo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), L. 92/2012.

Si ricorda, infatti, che la Legge di Bilancio 2021, ha stabilito che le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti – introdotte in via sperimentale dalla L. 92/2012 - si applicano anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2021 (1° gennaio-31 dicembre).

Inoltre, la durata del congedo obbligatorio è aumentata, per l'anno 2021, a 10 giorni, da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso, rispettivamente, di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

L'articolo 1, comma 25, L. 178/2020, ha, altresì, modificato l'articolo 4, comma 24, lettera a), L. 92/2012, prevedendo e ampliando la tutela del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri anche nel caso di morte perinatale del figlio.

Rimane fermo che, per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2020, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a soli 7 giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2021 (s veda il messaggio Inps n. 679/2020).

Per quanto riguarda le modalità di presentazione della domanda, si richiama quanto già precisato nella circolare Inps n. 40/2013: sono, pertanto, tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'Inps, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto.

In tale ultimo caso, infatti, il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso UniEmens, secondo le disposizioni fornite con il messaggio Inps n. 6499/2013.

Congedo facoltativo

È stata prorogata, per l'anno 2021, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Per le modalità operative di fruizione del giorno di congedo facoltativo, si rinvia alle istruzioni fornite con la circolare Inps n. 40/2013.

Fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri in caso di morte perinatale del figlio

A seguito di quanto previsto dall'articolo 1, comma 25, L. 178/2020, il congedo obbligatorio (e l'eventuale congedo facoltativo) spettano, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, anche in caso di morte perinatale: per "periodo di morte perinatale", generalmente, si considera il periodo compreso tra l'inizio della 28^a settimana di gravidanza e i primi 7 giorni di vita del minore. Tuttavia, acquisito il parere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si ritiene che, coerentemente con la durata del beneficio, la tutela debba essere garantita in caso di morte perinatale avvenuta nei primi 10 giorni di vita del minore.

Di conseguenza il congedo può essere fruito, sempre entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio, anche nel caso di:

figlio nato morto dal primo giorno della 28^a settimana di gestazione (il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio, che, in queste situazioni, coincide anche con la data di decesso);

decesso del figlio nei 10 giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). Il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Dalla tutela restano pertanto esclusi i padri i cui figli (nati, adottati o affidati) siano deceduti successivamente al decimo giorno di vita (il giorno della nascita è compreso nel computo).

Per effetto della predetta disposizione, la durata del congedo obbligatorio per il padre è aumentata, per l'anno 2021, a 10 giorni (più uno di congedo facoltativo), da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale, oppure nel caso di morte perinatale avvenuta nel periodo sopra indicato.

Per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2020, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a 7 giorni di congedo obbligatorio (più uno di congedo facoltativo), anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2021, anche nel caso in cui la morte perinatale avvenga nel 2021.

Per ulteriori casistiche si rinvia alla circolare Inps n. 42/2021.

PERMESSI PER GENITORI CON FIGLI IN QUARANTENA O DAD

Il 13 marzo 2021 è entrato in vigore il D.L. 30/2021, il quale introduce alcune misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena.

In ordine alle misure di sostegno per le famiglie, il Decreto dispone che il genitore di figlio convivente minore di anni 16, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da Sars COVID-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni 14, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da COVID-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio. Il beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

Per i periodi di astensione fruiti è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione calcolata con le regole previste per il trattamento economico delle assenze in caso di congedo di maternità.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni descritte, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro

BUONI PASTO ESENTI ANCHE PER LO SMART WORKING

Il Tuir prevede che non concorrano alla formazione del reddito del lavoratore dipendente “le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29”.

La norma distingue dunque 3 ipotesi di somministrazione di vitto:

- a) la gestione, anche tramite terzi, di una mensa da parte del datore di lavoro;
- b) la prestazione di servizi sostitutivi di mense aziendali (ad esempio, i buoni pasto);
- c) la corresponsione di una somma a titolo di indennità sostitutiva di mensa.

Fatta salva l'ipotesi a), che esclude l'emersione di un reddito di lavoro dipendente, nelle altre modalità di somministrazione del vitto, invece, è prevista, anche se in diversa misura, la rilevanza reddituale della stessa.

In base all'articolo 4, Decreto Mise 122/2017, il buono pasto può essere corrisposto da parte del datore di lavoro in favore dei dipendenti assunti, sia a tempo pieno che a tempo parziale, nonché qualora l'articolazione dell'orario di lavoro non preveda una pausa per il pranzo.

La normativa fiscale non prevede una definizione delle prestazioni sostitutive di mensa, limitandosi a prevederne la non concorrenza al reddito nei limiti descritti.

Nella risposta a interpello n. 123/E/2021, l'Agenzia delle entrate, in assenza di disposizioni che limitano l'erogazione da parte del datore di lavoro dei buoni pasto in favore dei propri dipendenti, ritiene che per tali prestazioni sostitutive del servizio di mensa trovi applicazione il regime di parziale imponibilità prevista dal Tuir, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro e dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Pertanto, anche nei confronti dei lavoratori in smart working, il datore di lavoro non è tenuto a operare la ritenuta a titolo di acconto Irpef sul valore dei buoni pasto fino a 4 euro, se cartacei, ovvero 8 euro, se elettronici.

ANF E CASSA INTEGRAZIONE COVID

l'Inps, con messaggio n. 833/2021, ha fornito chiarimenti in merito alle modalità di presentazione delle domande di Anf per i lavoratori beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito e di indennità di mancato avvio.

In sostanza, anche nel caso di pagamenti diretti degli Anf per i periodi in cui sono riconosciute prestazioni sostitutive della retribuzione derivanti da sospensione dell'attività lavorativa o di percettori di indennità specifiche per settori produttivi (Cigo, Cigs, Cigd, Aso, Cisoa e Ima), dovrà essere seguita dal lavoratore la prescritta procedura “ANF DIP”. Pertanto, ogni lavoratore interessato che non vi abbia già provveduto dovrà inoltrare all'istituto, tramite l'apposita procedura, la richiesta di “ANF DIP” annuale per il periodo 1° luglio 2020-30 giugno 2021 e, analogamente, per periodi precedenti o successivi.

L'importo teoricamente spettante e comunicato dall'Istituto dovrà essere riparametrato dal datore di lavoro nei modelli SR41 e SR43 in base alle giornate/ore di trattamento richieste e in pagamento e non dovrà mai superare quello indicato nella procedura in parola. L'importo da erogare a titolo di Anf per un dato lavoratore dovrà essere indicato nell'apposito campo dei modelli “SR41” e “SR43” semplificati, con le consuete modalità.

PROROGA SMART WORKING SEMPLIFICATO

È stata pubblicata sulla G.U. 51/2021 la L. 21 del 26 febbraio 2021, in vigore dal 2 marzo 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 183/2020, c.d. Decreto Milleproroghe 2021.

Tra le disposizioni contenute, si segnala la proroga fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 30 aprile 2021 del termine per avvalersi dello smart working semplificato COVID-19 (articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020), mediante semplice comunicazione al Ministero del lavoro, in via telematica, dei nominativi dei lavoratori e della data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero stesso, anche in assenza di accordi individuali e con obblighi di informativa sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da assolversi in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet Inail.

FORFETTIZZAZIONE LAVORO STRAORDINARIO E REGISTRAZIONE SUL LUL

L'INL, con la nota n. 337/2021, ha fornito importanti chiarimenti in ordine alle registrazioni sul LUL in caso di forfettizzazione dell'orario di lavoro straordinario, in particolare nell'ambito dell'autotrasporto, qualora siano intervenuti accordi sindacali di forfettizzazione (articolo 11, Ccnl Autotrasporto merci e logistica).

In particolare, si chiarisce che l'eventuale forfettizzazione delle trasferte e degli straordinari operata da accordi sindacali aziendali sulla scorta del Ccnl, pur avendo riflessi di tipo retributivo, non modifica l'obbligo di registrazione puntuale delle prestazioni orarie dei conducenti.

La nota, innanzitutto, richiama l'interpello n. 63/2009, dove il Ministero del lavoro ha chiarito che le registrazioni sul LUL possono avvenire in maniera maggiormente flessibile rispetto a quanto prescritto in via generale, consentendone la scritturazione in un momento successivo rispetto al mese di competenza: l'inserimento sul LUL delle ore effettivamente lavorate può avvenire entro 4 mesi dallo svolgimento delle stesse, congiuntamente agli elementi variabili della retribuzione.

In caso di forfettizzazione dello straordinario, la possibilità di indicare giornalmente la presenza del lavoratore mediante l'inserimento della lettera "P" sul LUL non può considerarsi esaustiva in riferimento agli obblighi di scritturazione ed è, in effetti, ammessa non in via definitiva, ma soltanto "nelle more della registrazione dell'orario di lavoro effettivo" (INL, lettera circolare n. 1/2017) – che deve, dunque, intervenire entro e non oltre il suddetto termine quadrimestrale – conservando in ogni caso la documentazione probante l'orario di lavoro (dischi cronotachigrafici analogici e dati scaricati dalle carte tachigrafiche digitali).

In considerazione dell'obbligo di aggiornamento quadrimestrale del LUL per le imprese di autotrasporto che applicano un orario di lavoro multiperiodale, la citata circolare prosegue chiarendo che "l'obbligo di conservazione dei dischi cronotachigrafici rispetto all'obbligo di registrazione dei dati sul LUL è di massimo 4 mesi". Tale passaggio conferma, dunque, l'obbligo delle scritturazioni analitiche a LUL allo scadere dell'intervallo multiperiodale di 4 mesi.

Tali registrazioni hanno rilevanza eminentemente pubblicistica e sono volte a consentire il controllo successivo degli organi di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di orario di lavoro e a verificare la coerente e corretta registrazione dei tempi di guida e riposo ricavabili dai dati dell'apparecchio cronotachigrafico.

ASSUNZIONE DI DONNE - ESONERO CONTRIBUTIVO NEL BIENNIO 2021-2022

Con il Messaggio n. 1421 del 6 aprile 2021, l'INPS ha fornito ulteriori chiarimenti sull'esonero contributivo del 100%, nel limite massimo di importo di 6.000 euro annui, per l'assunzione di donne nel biennio 2021-2022, come introdotto dalla Legge di Bilancio 2021 (art. 1, commi 16-19, L. 30 dicembre 2020, n. 178).

Dopo aver richiamato che l'incentivo in questione spetta in caso di assunzioni a tempo determinato, assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato, ad integrazione di quanto già illustrato nella Circolare n. 32 del 22 febbraio 2021, l'Istituto precisa che:

- il requisito dello "svantaggio" della lavoratrice deve ricorrere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio. Di conseguenza, se si intende richiedere il beneficio per un'assunzione a tempo determinato, il requisito in questione deve esistere alla data di assunzione e non a quella dell'eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Invece, qualora si intenda richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto l'incentivo per la precedente assunzione a termine, il requisito deve essere soddisfatto alla data della trasformazione;
- il beneficio può trovare applicazione anche ai casi di trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati (di cui all'art. 4, commi 8-11, della L. n. 92/2012 oppure di cui all'art. 1, commi 16-19, della Legge di Bilancio 2021), e in tali fattispecie, l'incentivo spetta per 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione;
- l'incentivo spetta, infine, anche nell'ipotesi di proroga del contratto, in conformità alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

AGEVOLAZIONE FISCALE PER I LAVORATORI RIMPATRIATI

L'Agenzia delle entrate, con il provvedimento n. 60353/2021, ha fornito le istruzioni operative per la fruizione del beneficio fiscale previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera c), D.L. 34/2019 (ulteriori 5 anni di agevolazione in presenza di determinati presupposti), per i soggetti che siano stati iscritti all'Aire o che siano cittadini di Stati membri dell'UE, che abbiano già trasferito la residenza prima del 30 aprile 2019 e che, alla data del 31 dicembre 2019, risultino beneficiari del regime previsto dall'articolo 16, D.Lgs. 147/2015.

L'opzione è esercitata mediante il versamento in un'unica soluzione di:

un importo pari al 10% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia, oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno un figlio minorenni, anche in affidio preadottivo, o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro 18 mesi dalla data di effettuazione del versamento, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà;

un importo pari al 5% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia, oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno 3 figli minorenni, anche in affidio preadottivo, e diventa o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei 12 mesi

precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro 18 mesi dalla data di effettuazione del versamento, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà.

L'importo di cui sopra deve essere versato mediante il modello di pagamento F24, senza la possibilità di avvalersi della compensazione prevista dall'articolo 17, D.Lgs. 241/1997, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione dell'agevolazione di cui all'articolo 16, D.Lgs. 147/2015.

Ai fini dell'applicazione dei benefici, i lavoratori dipendenti presentano al datore di lavoro una richiesta scritta entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione dell'agevolazione.

Il sostituto d'imposta opererà le ritenute, nelle percentuali previste dalla norma, sulle somme e valori imponibili di cui all'articolo 51, Tuir, corrisposti dal periodo di paga successivo al ricevimento della richiesta.

A fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro, i sostituti d'imposta dovranno effettuare il conguaglio tra le ritenute operate e l'imposta dovuta sull'ammontare complessivo degli emolumenti corrisposti a partire dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

TEMPI LUNGI PER L'ESONERO ALTERNATIVO ALLA CASSA INTEGRAZIONE

Introdotta dall'articolo 3 del Dl104/2020 (decreto agosto), l'esonero dai contributi, alternativo alla cassa integrazione, è stato replicato più volte: dall'articolo 12 del Dl 137/2020 (decreto ristori) e dai commi 306-308 della legge 178/2020.

Il suo destino pare sia in contrapposizione con la sua denominazione: infatti, sebbene sia definito, appunto, alternativo alla Cig, in realtà è stato concretamente utilizzato una sola volta, nella sua prima versione, praticamente al fotofinish rispetto al periodo di copertura della cassa a cui doveva alternarsi, rendendo difficile la valutazione della convenienza dell'uno o dell'altro strumento.

Nella prima versione, quella dell'articolo 3 del Dl 104/2020, il beneficio, pari alla contribuzione calcolata sul doppio delle ore di cassa fruita a maggio e giugno 2020, poteva essere utilizzato, per massimo 4 mesi, in alternativa alla cassa integrazione prevista nel periodo 13 luglio-31 dicembre 2020; la richiesta di autorizzazione alla Ue è stata inviata dal ministero del Lavoro il 28 ottobre, l'autorizzazione è stata rilasciata il 10 novembre e l'Inps ha regolamentato le modalità operative con il messaggio 4254/2020 solo il 13 novembre, per cui, benché potesse sostituire la Cig da luglio a dicembre 2020, le aziende hanno potuto materialmente fruire dell'esonero solo da novembre 2020 inoltrato, eventualmente recuperando i mesi precedenti.

Il DL 137/2020 ha poi aggiunto altre 4 settimane, utilizzabili entro il 31 gennaio 2021, nel limite delle ore di integrazione salariale già fruita nel solo mese di giugno 2020, e con la facoltà, per chi avesse richiesto l'esonero ai sensi del decreto agosto, di rinunciare alla frazione di esonero non fruita e poter quindi inoltrare domanda di Cig introdotta dal decreto ristori. Tale previsione però, è apparsa piuttosto scollegata dalla realtà, in quanto, il decreto ristori è entrato in vigore il 29 ottobre 2020, ma il beneficio è stato materialmente spendibile solo successivamente al 13 novembre; nessuno, pertanto, alla data di entrata in vigore del ristori, poteva averne ancora materialmente fruito.

Le quattro settimane del ristori non risultano ancora utilizzabili, in quanto, nonostante l'Unione europea abbia proceduto all'autorizzazione il 24 febbraio 2021, e l'Inps abbia pubblicato la circolare 24/2021, ai fini della concreta applicabilità, manca, alla data odierna, il messaggio operativo dell'istituto.

Infine, la legge 178/2020 ha ulteriormente prorogato l'esonero, aggiungendo altre 8 settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di maggio e giugno 2020.

Anche in questo caso, la norma introduce la possibilità, per chi avesse richiesto l'esonero ai sensi del ristori, di rinunciare alla frazione di esonero non fruita e poter quindi fare richiesta di Cig secondo la legge di Bilancio, ma a oggi, nessuno può aver richiesto né utilizzato l'esonero previsto dal decreto ristori.

In riferimento alle 8 settimane introdotte dalla legge di Bilancio, l'Inps ha emanato la circolare 30/2021, riservandosi però, ancora una volta, di definire concretamente le modalità operative di fruizione con successivo messaggio; inoltre, manca l'autorizzazione dell'Unione europea.

Il termine di utilizzo delle settimane di esonero introdotte dalla legge di bilancio è scaduto il 31 marzo 2021, pertanto, in qualsiasi momento ci fosse la possibilità di utilizzarlo, gli operatori potranno procedere solo mediante attivazione della procedura Vig, un ulteriore adempimento che si sarebbe potuto evitare con la puntuale messa in opera della misura.

	DL 104/2020 (Decreto agosto)	DL 137/2020 (Decreto ristori)	Legge 178/2020 (Decreto bilancio)
BASE DI CALCOLO	Doppio ore Cig maggio-giugno/2020	Ore Cig giugno/2020	Ore Cig maggio-giugno/2020
TERMINE DI UTILIZZO	31 dicembre 2020	31 gennaio 2021	31 marzo 2021
AUTORIZZAZIONE UE	10 novembre 2020	24 febbraio 2021	assente
OPERATIVITA' INPS	Messaggio 4254/2020	assente*	assente**

*Circolare Inps 24/2021, in attesa di messaggio operativo

**Circolare Inps 30/2021, in attesa di messaggio operativo

MODALITÀ DI RILASCIO DELLA CERTIFICAZIONE UNICA 2021 DA PARTE DELL'INPS

L'Inps, con circolare n. 44 del 15 marzo 2021, ha illustrato le attività svolte annualmente dall'Istituto, in qualità di sostituto d'imposta, riguardanti l'elaborazione del conguaglio fiscale di fine anno, il rilascio della CU e la contestuale trasmissione telematica all'Agenzia delle entrate. La circolare specifica, inoltre, i canali di accesso a disposizione dell'utenza per l'acquisizione della CU 2021.

NUOVO CASSETTO PREVIDENZIALE DEL CONTRIBUENTE: FUNZIONALITÀ AGGIORNATE

L'Inps, con messaggio n. 1028 dell'11 marzo 2021, ha informato che la funzionalità Evidenze, inserita nel Nuovo Cassetto previdenziale del contribuente, è stata integrata con il modulo Evidenze 2.0, che consente agli intermediari e ai datori di lavoro titolari di abilitazione di individuare autonomamente le anomalie di particolare rilevanza relative alle posizioni contributive (matricole aziendali) in delega e di intervenire sulle singole evidenze risolvendo le problematiche rilevate.

È possibile consultare, inoltre, quale ulteriore strumento a supporto della sistemazione delle evidenze, il "Vademecum UniEmens", realizzato in sinergia con il CNO, che fornisce indicazioni utili per il monitoraggio e la correzione dei flussi UniEmens e delle note di rettifica.

INPS: DISPONIBILE IL SERVIZIO AUTOMATICO DI PRENOTAZIONE SPORTELLI

L'Inps, con notizia del 10 marzo 2021, ha comunicato che è disponibile il servizio automatico di prenotazione sportelli, attivo 24 ore su 24.

Il servizio è disponibile chiamando il numero verde Inps (803.164 da rete fissa o il numero a pagamento 06.164.164 da telefonia mobile) è possibile prenotare l'accesso allo sportello tramite il risponditore automatico vocale: si dovrà fornire il codice fiscale e il motivo dell'accesso e scegliere giorno e ora dell'appuntamento presso la sede di competenza. Successivamente, si riceverà un sms con i dettagli della prenotazione.

PERMESSI L. 104/1992 IN CASO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE VERTICALE O MISTO

L'Inps, con circolare n. 45 del 19 marzo 2021, ha offerto nuove indicazioni, rispetto a quanto comunicato con messaggio n. 3114/2018, sulla modalità di fruizione dei 3 giorni di permesso mensile di cui all'articolo 33, L. 104/1992 nei casi di rapporto di lavoro part-time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, a seguito dell'orientamento giurisprudenziale consolidatosi da parte della Corte di Cassazione (sentenze n. 22925/2017 e n. 4069/2018) e dei relativi chiarimenti del Ministero del lavoro, secondo cui la durata dei permessi, qualora la percentuale del tempo parziale di tipo verticale superi il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo, non deve subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro.

LAVORI USURANTI: DOMANDA DI RICONOSCIMENTO DEI BENEFICI

L'Inps, con messaggio n. 1169 del 19 marzo 2021, ha offerto le istruzioni per la presentazione delle istanze di riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti, con riferimento ai soggetti che perfezionano i requisiti agevolati per l'accesso al trattamento pensionistico nel 2022.

La domanda di accesso al beneficio deve essere presentata telematicamente entro il 1° maggio 2021 per coloro che perfezionano i requisiti dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre dello stesso anno, corredata di modulo "AP45" e della documentazione richiesta.

Il messaggio fornisce tutti i chiarimenti in merito alle categorie di lavoratori che possono accedere al beneficio, i requisiti di età e anzianità contributiva e la decorrenza in base alla data di presentazione della domanda.

BONUS BABY-SITTING: PROROGA DEI TERMINI

L'Inps, con messaggio n. 950 del 5 marzo 2021, ha prorogato al 30 aprile 2021 il termine entro cui procedere all'appropriazione del bonus baby-sitting nell'apposita piattaforma delle prestazioni occasionali e per la comunicazione delle prestazioni svolte dai lavoratori nei periodi dal 9 novembre al 3 dicembre 2020, per consentire la fruizione del beneficio per tutte le istanze accolte o in via di accoglimento.

Al fine di garantire il rispetto del termine suddetto, le Strutture territoriali dovranno procedere al completamento dell'istruttoria e alla definizione delle istanze in questione improrogabilmente entro la data del 14 aprile 2021, fermo restando che il genitore beneficiario dovrà inserire le prestazioni occasionali nel Libretto famiglia entro e non oltre la data del 30 aprile 2021.

BONUS BEBÈ 2021: RILASCIATA LA PROCEDURA

L'Inps, con messaggio n. 918 del 3 marzo 2021, ha comunicato che è stata rilasciata la procedura di acquisizione delle domande di assegno di natalità (c.d. bonus bebè) per le nascite, le adozioni o gli affidamenti preadottivi dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.

L'Istituto precisa che, in via transitoria, al fine di evitare un eventuale pregiudizio del diritto dei potenziali beneficiari, per le nascite/adozioni/affidamenti già avvenuti a partire dal 1° gennaio 2021, il termine di 90 giorni per la presentazione della domanda decorre dalla data di pubblicazione del messaggio n. 918/2021.

L'istanza può essere presentata una sola volta per ciascun figlio tramite: portale web, Contact center integrato, patronati.

SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE: PROROGA AL 30 APRILE 2021

L'Inail, con avviso del 2 marzo 2021, ha comunicato la proroga fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, e comunque non oltre il 30 aprile 2021, delle disposizioni sulla sorveglianza sanitaria eccezionale, secondo quanto stabilito dall'articolo 19, D.L. 183/2020 (c.d. Decreto Milleproroghe), come convertito dalla L. 21/2021.

I datori di lavoro pubblici e privati che non sono tenuti alla nomina del medico competente possono, pertanto, sino alla data del 30 aprile 2021, nominarne uno o fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell'Inail, attraverso l'apposito servizio on line. Le richieste continuano a essere trattate sulla base delle indicazioni operative illustrate nella circolare Inail n. 44/2020.

CONTROLLI SULLA POSTA ELETTRONICA DEI DIPENDENTI : CRITICITÀ TRA DIRITTO DEL LAVORO E PRIVACY

*Il datore di lavoro può accedere ai dati dell'account di posta elettronica aziendale di un suo dipendente? Può sistematicamente conservare sul server aziendale tutte le e-mail inviate e ricevute da questo account di posta elettronica?
Infine, quali sono gli adempimenti che il datore di lavoro deve porre in essere in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro del dipendente ?*

Ricordiamo che la normativa in materia di privacy prevede che, per qualsiasi trattamento di dati personali, il titolare debba rendere all'interessato le informazioni sulle finalità e modalità del trattamento (cfr. art. 12, 13 e 14 Regolamento (UE) 2016/679).

Tale obbligo, come noto, sussiste anche quando il trattamento di dati personali si svolge nell'ambito di un rapporto di lavoro e tramite l'utilizzo di strumenti aziendali, come per l'appunto l'account di posta elettronica aziendale di tipo individualizzato (es. nome.cognome@azienda.it).

Nel contesto lavorativo, in particolare, l'obbligo di informativa rappresenta al contempo un'espressione del principio generale di correttezza dei trattamenti, quanto un presupposto di liceità del trattamento, previsto per l'appunto dalla disciplina di settore in materia di divieto di controlli a distanza dei dipendenti.

Alla luce di quanto sopra, il datore di lavoro per poter svolgere in primis il trattamento di dati personali del dipendente, e tanto più qualora intenda effettuare una verifica dell'account di posta aziendale del lavoratore medesimo, deve preliminarmente aver assolto l'obbligo di informativa, ex art. 13 Regolamento (UE) 2016/679 oltre che aver chiarito le modalità di utilizzo degli strumenti aziendali, e degli eventuali controlli sugli stessi, attraverso specifiche Policy, che devono essere redatte come disposto dalle "Linee guida per posta elettronica e internet" del Garante adottate il 1° marzo 2007 ("Linee guida").

Le Linee guida, tuttora applicabili, infatti prevedono che "il datore di lavoro può riservarsi di controllare (direttamente o attraverso la propria struttura) l'effettivo adempimento della prestazione lavorativa e, se necessario, il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro (...). Nell'esercizio di tale prerogativa [deve] rispettare la libertà e la dignità dei lavoratori, in particolare per ciò che attiene al divieto di installare "apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" (art. 4, primo comma, l. n. 300/1970), tra cui sono certamente comprese strumentazioni hardware e software mirate al controllo dell'utente di un sistema di comunicazione elettronica".

Chiarita dunque l'astratta possibilità che il datore possa effettuare controlli sull'account di posta elettronica del dipendente, nonché la necessità di informare preventivamente il dipendente, resta da definire in quali circostanze questa prerogativa sia consentita, legittima e proporzionata. Un'ulteriore precisazione, in linea con quanto già espresso in passato dall'Autorità, si rinviene nuovamente nel Provvedimento, il quale chiarisce che "il trattamento di dati personali effettuato per finalità di tutela dei propri diritti in giudizio deve riferirsi a contenziosi in atto o a situazioni precontenziose, non ad astratte e indeterminate ipotesi di possibile difesa o tutela dei diritti, posto che tale estensiva interpretazione avanzata dalla società risulterebbe elusiva delle disposizioni sui criteri di legittimazione del trattamento".

Se dunque, in costanza del rapporto di lavoro, l'attività di controllo per finalità ben definite potrebbe risultare legittima nei limiti di quanto sopra, resta da domandarsi per quanto tempo il datore di lavoro possa conservare le e-mail contenute nell'account di posta elettronica del dipendente.

A tal proposito il Garante specifica che per quanto riguarda la gestione dell'account di posta elettronica, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, occorre che il datore di lavoro provveda alla rimozione previa disattivazione dello stesso e alla contestuale adozione di sistemi automatici volti ad informare i terzi ed a fornire a questi ultimi indirizzi alternativi riferiti alla sua attività professionale.

