

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 36_2021 DEL 14 SETTEMBRE 2021

A cura di:
DATA MANAGEMENT
Presidio Normativo

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

Indice Argomenti

| | |
|--|-----------|
| ADEMPIMENTI | 2 |
| TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di luglio 2021 | 2 |
| SCADENZARIO SETTEMBRE 2021 | 3 |
| 16 SETTEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI..... | 3 |
| 30 SETTEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO | 3 |
| 30 SETTEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS | 3 |
| 30 SETTEMBRE: COMUNICAZIONE AL DATORE DI LAVORO PER IL 2° ACCONTO IRPEF DA 730 | 4 |
| SCADENZARIO OTTOBRE 2021 | 5 |
| 16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI*..... | 5 |
| 16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE* | 5 |
| 20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI | 6 |
| 20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA..... | 6 |
| 31 OTTOBRE: MODELLO 770/2021** | 6 |
| 31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO** | 6 |
| 31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS** | 6 |
| FESTIVITÀ | 7 |
| SETTEMBRE 2021 | 7 |
| OTTOBRE 2021 | 7 |
| NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO | 8 |
| IL MOBILITY MANAGER E IL PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO (PSCL) | 8 |
| TRASFERIMENTO ILLEGITTIMO, AL DIPENDENTE NON VA DETRATTO QUANTO GIÀ' PERCEPITO | 10 |
| L'EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE AI TEMPI DEL COVID | 12 |
| FOCUS | 14 |
| OBBLIGO DEL GREEN PASS PER L'ACCESSO ALLE MENSE AZIENDALI: LA NOTA DI APPROFONDIMENTO DI CONFINDUSTRIA | 14 |
| IL QUESITO DEL MESE | 16 |
| CONGEDO PARENTALE..... | 16 |

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

ADEMPIMENTI

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

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 luglio 2021 al 14 agosto 2021, è pari a 2,267962.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

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

| Periodo di riferimento | Data di emissione | Coefficiente di rivalutazione |
|------------------------|------------------------|-------------------------------|
| dicembre 2020 | lunedì 18 gennaio | 1,500000 |
| gennaio 2021 | venerdì 19 febbraio | 0,564883 |
| febbraio 2021 | martedì 16 marzo | 0,763196 |
| marzo 2021 | giovedì 15 aprile | 1,108138 |
| aprile 2021 | lunedì 17 maggio | 1,526393 |
| maggio 2021 | martedì 15 giugno | 1,578079 |
| giugno 2021 | giovedì 15 luglio | 1,849707 |
| luglio 2021 | mercoledì 11 agosto | 2,267962 |
| agosto 2021 | mercoledì 15 settembre | |
| settembre 2021 | venerdì 15 ottobre | |
| ottobre 2021 | martedì 16 novembre | |
| novembre 2021 | mercoledì 15 dicembre | |

SCADENZARIO SETTEMBRE 2021

16 SETTEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI

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

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

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

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

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

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

30 SETTEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

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

30 SETTEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS

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

30 SETTEMBRE: COMUNICAZIONE AL DATORE DI LAVORO PER IL 2° ACCONTO IRPEF DA 730

Scade il 30/09, l'eventuale comunicazione al datore di lavoro da parte di dipendenti e di lavoratori parasubordinati, di non voler effettuare o di volere effettuare in misura inferiore al dovuto l'acconto Irpef sull'anno corrente, risultante da modello 730/4.

SCADENZARIO OTTOBRE 2021

16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI*

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

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) la rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito;
- i) versamenti previdenziali e INAIL sospesi a causa del Covid-19, da versare per intero in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020 o per il 50% in massimo quattro rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020.

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

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

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

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

16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*

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

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

20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVINDAI

Scade il 20 ottobre il versamento al Fondo Previdai. La data del 20 ottobre deve corrispondere anche alla data di valuta, per questo è necessario disporre con sufficiente preavviso il bonifico a favore dello stesso affinché sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza del versamento trimestrale. Al fine della predisposizione bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA

Entro questa data va effettuato il versamento della contribuzione al fondo Cometa, riferita al trimestre precedente.

Qualche giorno prima del versamento va girata al fondo la distinta (10 ottobre se cartacea- trattasi di spedizione mediante raccomandata A/R, 5 giorni prima della data in cui viene effettuato il bonifico in tutti gli altri casi), al fine dell'abbinamento dei contributi.

31 OTTOBRE: MODELLO 770/2021**

Termine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta Mod. 770/2021 mediante invio telematico direttamente o tramite gli intermediari abilitati.

31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO**

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

31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS**

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

*Termine posticipato a lunedì 18 ottobre in quanto cadente di sabato.

**Termine posticipato a lunedì 2 novembre in quanto cadente di domenica.

FESTIVITÀ

SETTEMBRE 2021

Nessuna festività prevista

OTTOBRE 2021

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

IL MOBILITY MANAGER E IL PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO (PSCL)

Il mobility management è l'insieme delle iniziative che ciascun Ente, sia pubblico che privato, pone in essere per gestire la mobilità dei propri lavoratori con particolare riferimento agli spostamenti sistematici casa-lavoro-casa. Estremamente essenziale per l'implementazione delle suddette iniziative è il mobility manager, la cui attività è volta a promuovere forme di mobilità sostenibili, sia da un punto di vista ambientale che economico e sociale mediante il conseguente cambiamento degli atteggiamenti e delle abitudini degli utenti.

In particolare, con il Decreto dirigenziale n. 209 del 4 agosto 2021 sono state adottate le "Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)" di cui al Decreto interministeriale n. 179/2021.

Nella fattispecie, l'obiettivo della norma è consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane, promuovendo la realizzazione di interventi di organizzazione e di gestione della domanda di mobilità delle persone che permettano la diminuzione dell'uso del mezzo di trasporto privato motorizzato individuale negli spostamenti sistematici casa-lavoro e favoriscano, d'altro lato, il decongestionamento del traffico veicolare.

Il fine del PSCL è dunque quello di ridurre il traffico veicolare privato individuando misure utili ad orientare gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti verso forme di mobilità sostenibile, soprattutto alternative all'uso individuale del veicolo proprio, sulla base dell'analisi degli spostamenti dei lavoratori, delle loro esigenze personali e dell'offerta di trasporto nel territorio interessato. Il Piano definisce altresì i benefici conseguibili con l'attuazione delle misure in esso disposte valutando i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti che per l'impresa che lo adotta.

Per la buona riuscita di un PSCL sono decisivi l'interazione ed il coordinamento di tutti gli attori coinvolti nelle fasi di elaborazione e di implementazione: mobility manager aziendale, direttivo aziendale, dipendenti. Infatti, affinché le misure previste nel piano vengano effettivamente realizzate deve esserci un coordinamento costante tra il mobility manager e le strutture interne di gestione delle risorse finanziarie.

È necessario, infatti, raccogliere tutte le informazioni ed i dati relativi alle esigenze di mobilità del personale e conoscere anche le condizioni strutturali aziendali, l'offerta di trasporto sul territorio, nonché le risorse disponibili per l'attuazione delle possibili misure utili a migliorare la mobilità del personale. Ne consegue che la parte informativa e di analisi del PSCL deve contenere: l'analisi delle condizioni strutturali aziendali e dell'offerta di trasporto e l'analisi degli spostamenti casa-lavoro.

Le misure da proporre nell'ambito del PSCL devono allora scaturire dall'incrocio tra la domanda di trasporto analizzata attraverso il questionario ai dipendenti e l'offerta di servizi aziendali e pubblici, tenendo opportunamente in conto la propensione al cambiamento dichiarata dai dipendenti, nonché le risorse aziendali disponibili. Per questo si rende necessaria l'introduzione di una figura a ciò deputata.

La figura chiave di queste iniziative è appunto il mobility manager, il quale, come anticipato, promuove le forme di mobilità sostenibili da un punto di vista ambientale, economico e sociale. Il Mobility Manager non è un tecnico, ma di fatto un comunicatore. Ha il compito di analizzare le esigenze di mobilità dei dipendenti

della propria azienda ed individuare soluzioni puntuali ed efficaci e spesso tale figura gravita nell'Area del Personale o degli Affari Generali.

Ha, pertanto, un ruolo strategico con gli obiettivi di: ridurre l'uso dei mezzi di trasporto individuali a favore dei trasporti collettivi, promuovere l'informazione sulle tematiche riguardanti la mobilità, quindi favorire la progressiva diffusione di veicoli a minimo impatto ambientale.

In pratica, si tratta di una figura specializzata nella gestione della domanda e nella promozione della mobilità sostenibile per gli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente che identifica, inoltre, il piano degli spostamenti (PSCL).

TRASFERIMENTO ILLEGITTIMO, AL DIPENDENTE NON VA DETRATTO QUANTO GIÀ PERCEPITO

La Cassazione Civile, con ordinanza n. 16719 del 14 giugno 2021, ha stabilito che qualora il datore di lavoro abbia operato un trasferimento di ramo di azienda dichiarato illegittimo e abbia rifiutato il ripristino del rapporto senza una giustificazione, non può detrarre dalle somme dovute al lavoratore quanto quest'ultimo abbia percepito, nello stesso periodo, anche a titolo di retribuzione, per l'attività prestata alle dipendenze dell'imprenditore già cessionario. Inoltre, dichiarata giudizialmente inopponibile al dipendente la cessione, le somme a lui dovute spettano a titolo di retribuzione e non di risarcimento.

Il dipendente di una società, a seguito della dichiarazione di illegittimità della cessione del ramo d'azienda, ingiungeva la parte datrice al pagamento delle retribuzioni relative al periodo del trasferimento. Favorevoli furono le sentenze di primo grado in cui i giudici rilevavano come fossero dovute le retribuzioni maturate, a nulla rilevando quanto il dipendente avesse già percepito dalla nuova azienda cessionaria.

Ricorreva dunque per Cassazione la società cedente, con tre motivi di ordine procedurale. Con il primo motivo lamentava la violazione degli artt. 431 e 282 c.p.c. nella parte in cui la sentenza ha ritenuto che la decisione della Corte di Appello che aveva dichiarato l'illegittimità della cessione del ramo d'azienda ove era occupato il lavoratore ed aveva ordinato il ripristino del rapporto con il dipendente potesse costituire, prima del suo passaggio in giudicato, un idoneo titolo sulla cui base emettere un decreto ingiuntivo di pagamento delle retribuzioni, poiché non essendo la predetta sentenza provvisoriamente esecutiva, dalla stessa non possono scaturire, sino al suo passaggio in giudicato, diritti retributivi. Con il secondo motivo contestava la sentenza nella parte in cui veniva dichiarato il diritto del lavoratore al risarcimento del danno quando invece questi aveva richiesto il pagamento delle retribuzioni, in assenza di una espressa e specifica domanda del lavoratore. Infine, con il terzo motivo contestava la decisione dei giudici nella parte in cui rilevavano che la condotta del lavoratore che ha prestato il proprio consenso alla risoluzione del rapporto di lavoro con la società cessionaria fosse irrilevante.

Tutti i motivi avanzati dalla ricorrente non venivano accolti poiché infondati sul piano procedurale. Quanto al primo motivo, a prescindere dall'esecutorietà di una sentenza, la richiesta di un decreto ingiuntivo è sempre concessa finché vi è un titolo a richiederla. Relativamente al terzo motivo, secondo i giudici il disconoscimento della legittimità della cessione del ramo di azienda rendeva il nuovo rapporto di lavoro estraneo al precedente, per cui erano da ritenersi legittime le richieste di retribuzioni avanzate dal lavoratore. Infine, con riferimento al secondo motivo, la qualificazione delle domande avanzate dalle parti spetta sempre al giudice di merito, il quale ha il solo obbligo di non aggiungere ulteriori elementi non richiesti. Nel caso di specie, il lavoratore aveva richiesto l'erogazione delle retribuzioni, che il giudice di appello ha qualificato alla stregua di un rimborso spese. Rilevavano inoltre i Supremi Giudici che alla stregua di un recente orientamento della giurisprudenza di legittimità, che ha rivisitato il precedente indirizzo giurisprudenziale nella materia, qualora il datore di lavoro abbia operato un trasferimento di un ramo di azienda dichiarato illegittimo ed abbia rifiutato il ripristino del rapporto senza una giustificazione, non sono detraibili dalle somme dovute al lavoratore dal datore cedente, quanto il lavoratore stesso abbia percepito, nello stesso periodo, anche a titolo di retribuzione, per l'attività prestata alle dipendenze dell'imprenditore già cessionario, ma non più tale, una volta dichiarata giudizialmente - come nella fattispecie - la non opponibilità della cessione al dipendente ceduto; e ciò, perché, in tale ipotesi, permane in capo allo stesso il diritto di ricevere le somme

ad esso spettanti, da parte del datore cedente, a titolo di retribuzione e non di risarcimento. Per tale motivo, non trova applicazione il principio della “compensatio lucri cum damno”, su cui si fonda la detraibilità di quanto percepito dal risarcimento, poiché, appunto, è stato escluso che la richiesta di pagamento del lavoratore abbia titolo risarcitorio.

Pertanto, ritenuti infondati tutti i motivi, la Suprema Corte rigettava il ricorso condannando la società al pagamento delle spese procedurali.

L'EVOLUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE AI TEMPI DEL COVID

Lo scoppio della pandemia da COVID-19 e la conseguente necessaria “gestione della crisi” ha determinato un’esplosione di accordi aziendali funzionali al superamento del periodo d’emergenza dichiarato dal Governo nel corso del 2020, raggiungendo l’84% circa dei contratti sottoscritti.

Il IV Rapporto Ocse sulla contrattazione di secondo livello della Cisl ha evidenziato che, essendo stato statuito il divieto di licenziamento al fine di tutelare i lavoratori, la maggior parte degli accordi stipulati interessa la cassa integrazione.

L’analisi condotta, focalizzando l’attenzione sul passato più recente ovvero sulle intese siglate negli anni 2019 e 2020, ha rimarcato l’impatto sui cambiamenti verificatisi prodotto da alcune vicende:

- l’accordo sugli assetti contrattuali del ’93 ha sancito l’abolizione dell’indennità di contingenza, la commisurazione del salario aziendale agli obiettivi conseguiti e l’introduzione di regole sulla rappresentanza;
- la crisi del 2008 ha favorito la nascita delle prime forme di sostegno fiscale alla contrattazione, espandendo l’applicazione del “Welfare aziendale”;
- la Legge di Stabilità 2016 ha posto le basi strutturali degli sgravi sulla contrattazione e, infine, la pandemia del 2020 ha aperto nuovi scenari sul piano economico e sociale, rendendo necessario esaminare la capacità dei contratti di secondo livello di rispondere agli elementi d’imprevedibilità emersi nel corso degli ultimi mesi.

Come strumento di contrasto a tali fenomeni di aleatorietà la contrattazione aziendale ha dato esiti positivi essendo attenta alle differenze, consentendo la promozione di interventi specifici mirati sulle singole realtà aziendali, favorendo la partecipazione ed il coinvolgimento del personale e dei loro rappresentanti sia sotto il profilo della responsabilità che della capacità progettuale.

Si è verificata un’inversione di tendenza tale per cui tematiche come i diritti sindacali ed il welfare, gettonate nel 2019, hanno subito un crollo in termini percentuali nel 2020, a vantaggio degli accordi di ristrutturazione/crisi (cresciuti dal 24% all’87%) e di materie come l’orario di lavoro strettamente connesse alla riorganizzazione aziendale.

Perché la contrattazione possa essere preservata in azienda è necessario individuare preventivamente quale sia la causa che l’abbia innescata, quali siano stati i problemi e le necessità che abbiano spinto le aziende a intervenire in una accurata analisi dei dati per classi dimensionali.

L’incidenza della pandemia trova riscontro nel fatto che l’espansione della cassa integrazione COVID anche a favore delle piccole-medio imprese ha contestualmente determinato l’intensificazione dell’attività contrattuale, con prevalenza di accordi siglati nelle regioni del Nord Italia a cui si aggiungono quelli di gruppo validi in tutta la penisola. La bassa percentuale di produzione contrattuale presente nel Sud e nelle Isole è legata principalmente al minore tessuto produttivo su questi territori.

In particolare, la quantità di salario per obiettivi erogata negli anni 2019/2020 si è mantenuta costante intorno ai 1.550 euro, mentre la quasi totalità degli accordi è stata stipulata nel 2019. Le trasformazioni in essere sono tuttavia causa di confronto su un duplice fronte: l’orario e l’organizzazione del lavoro. Entrambi

sono, infatti, “vittime” della flessibilità che impervia sul piano contrattuale derivante dai molteplici interventi normativi.

FOCUS

OBBLIGO DEL GREEN PASS PER L'ACCESSO ALLE MENSE AZIENDALI: LA NOTA DI APPROFONDIMENTO DI CONFINDUSTRIA

Apochi giorni dalla pubblicazione della FAQ pubblicata il 14 agosto 2021, nella quale il Governo ha confermato l'obbligo di certificazione verde COVID-19 anche per l'accesso alle mense aziendali, sono emersi numerosi dibattiti tra i soggetti coinvolti, in prima battuta tra i datori di lavoro ed i gestori dei servizi di ristorazione che dovranno garantire, contemporaneamente, il corretto adempimento della disciplina emergenziale, la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti/utenti nonché l'efficienza e l'organizzazione delle proprie strutture.

La principale problematica attiene a come debbano inquadrarsi i rapporti tra datore di lavoro e il fornitore del servizio mensa relativamente all'obbligo di verifica del Green pass, anche e soprattutto sul versante privacy.

In risposta a queste domande, il 18 agosto 2021 Confindustria ha pubblicato una nota di aggiornamento nella quale ha presentato le proprie soluzioni operative ai principali interrogativi emersi negli operatori del settore.

In particolare, oltre a fornire un quadro aggiornato delle principali norme di riferimento in materia di certificazione verde COVID-19 ed una panoramica delle posizioni assunte in merito dal Governo e dalla stessa Confindustria, la nota risponde ad alcuni quesiti pervenuti alla organizzazione, che riportiamo qui di seguito.

In prima nota, Confindustria ha confermato l'obbligo da parte dei lavoratori di esibizione del green pass per l'accesso alle mense aziendali conseguente alla pubblicazione della FAQ Governativa pertanto, a decorrere dal 6 agosto 2021, in virtù di quanto previsto dal citato art. 3 del DL 105/2021, l'accesso alle mense aziendali e ai locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti è precluso – salve le ipotesi previste per legge relative al requisito dell'età (compimento dei 12 anni) e delle condizioni sanitarie che legittimano l'esonero dalla vaccinazione – a chi non esibisce un green pass in corso di validità.

L'obbligo si fonda sulle seguenti motivazioni:

- la conferma della ampiezza della nozione di attività di ristorazione;
- l'estensione dell'obbligo non solamente alle mense aziendali ma anche ai "locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai dipendenti";
- il compito di vigilanza assegnato al gestore della mensa.

Ne deriva un importante aspetto da chiarire, ossia come debbano inquadrarsi i rapporti della privacy tra datore di lavoro ed appaltatore del servizio mensa ed in particolare chi sia il titolare del trattamento dei dati contenuti nel Green pass di volta in volta esibito dai lavoratori.

Confindustria si è espressa utilizzando la previsione già indicata dal DPCM del 17 giugno 2021: "in termini generali, il punto è stato affrontato sul piano normativo dal DPCM del 17 giugno 2021, che in sostanza "limita" le verifiche sul possesso del Green pass alle generalità del possessore e alla autenticità e alla corrente validità del medesimo, al momento della verifica. Per queste ragioni il "sistema Green pass" non pone particolari problematiche sul piano della tutela della riservatezza dei dati personali. Nello specifico, la FAQ chiarisce

l'obbligo di esibizione tra lavoratore dipendente e gestore della mensa, per cui il datore di lavoro resta tendenzialmente soggetto terzo, non interessato direttamente alla conoscenza del possesso di un green pass valido. Egli potrebbe venire a conoscenza del rifiuto del gestore e dedurne il motivo, che comunque resta generico (mancato possesso del green pass, green pass scaduto) e non consente di fare riferimento ai presupposti che hanno consentito il rilascio del Green pass”.

Pertanto, stando al tenore del DPCM 17 giugno 2021 e delle FAQ del Governo il titolare del trattamento dei dati “sensibili” sarà il gestore della mensa al quale è attribuito l'obbligo specifico di esercitare l'attività di controllo del green pass, venendosi quindi a creare un rapporto giuridico diretto con il dipendente rispetto al quale il datore di lavoro rimarrà soggetto terzo ed estraneo.

Il datore di lavoro, nell'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti e dei terzi che si trovano all'interno dei locali aziendali, dovrà dunque chiamare l'appaltatore del servizio mensa a predisporre tutte le necessarie attività finalizzate al rispetto dell'obbligo di esibizione del green pass in capo ai lavoratori che vogliono accedere alla mensa aziendale ed a controllare che detta attività sia effettivamente eseguita.

Viceversa sembra invece essere esclusa la possibilità di estendere l'obbligo anche per i locali destinati a refettorio, cioè a quelli spazi dove vengono trascorse le pause infra-lavorative e dove, occasionalmente, può essere consumato un pasto che però non viene somministrato dal datore di lavoro ma, come spesso accade, portato dal lavoratore nel posto di lavoro.

Questo in quanto il presupposto per l'applicazione dell'obbligo della carta verde è la presenza sia di un formale, seppur ampiamente concepito, servizio di ristorazione, sia di un gestore titolato al controllo. In mancanza di tali parametri, così come nell'ipotesi di consumazione non al tavolo o non al chiuso o nella semplice presenza di un refettorio (adibito al consumo di pasti non somministrati dal datore di lavoro, né direttamente né tramite servizio di mensa), sembra mancare il presupposto per l'applicazione dell'obbligo di green pass. Tuttavia, va ricordato che il Protocollo prevede regole rigide per quanto riguarda la compresenza negli spazi comuni, imponendo comunque sempre l'uso della mascherina. Il che sembra escludere – eccezion fatta per le ipotesi in cui ricorra una situazione di “isolamento” – la possibilità di consumare pasti in compresenza ed in locali comuni.”

IL QUESITO DEL MESE

CONGEDO PARENTALE



Richiesta:

Vale sempre un preavviso all'azienda non inferiore a 5 giorni nel caso di fruizione a giornate e non inferiore a 2 giorni nel caso di fruizione del congedo su base oraria? L'azienda applica il CCNL legno e in esso nulla è disciplinato



Risposta:

I genitori che intendano avvalersi del congedo parentale devono, salvo casi di oggettiva impossibilità, preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a 5 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria (art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001, modificato dall'art. 7 del D.Lgs. n. 80/2015 a decorrere dal 25 giugno 2015, inizialmente per il solo anno 2015 e successivamente reso strutturale dall'art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015).

Le clausole della contrattazione collettiva già vigenti al 25 giugno 2015 continuano ad essere efficaci anche in relazione alla individuazione dei termini di preavviso nella stessa previsti. Pertanto, i termini di preavviso minimi restano fissati in 15 giorni tutte le volte in cui la contrattazione collettiva abbia richiamato, ai fini della loro individuazione, il termine minimo previsto dalla normativa vigente al momento della definizione degli accordi (ML interpello n. 13/2016).

Nel CCNL Legno Az. Industriali non vi è nessun riferimento in merito ai termini di preavviso quindi valgono le regole generali previste dalla norma.

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

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

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

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

info@datamanagement.it.