



Ai Sigg. Clienti
Loro Sedi

GIUSEPPE BACCHIN

Dott. Commercialista e Revisore Legale

ROBERTO BERTON

Dott. Commercialista e Revisore Legale

FAUSTO TONDI

Dott. Commercialista e Revisore Legale

LUCIA BORTOLI

CONSULENTE DEL LAVORO

EMANUEL FOGALE

Avvocato

GIORGIO PICCOLOTTO

Avvocato

LORIS SIGNOR

Consulente

CRISTIANO MONTAGNER

Consulente

Circolare Lavoro Novembre 2019

Sommario

- COMUNICAZIONE DI LAVORO INTERMITTENTI
- LAVORATORE IN TRASFERTA: DEMATERIALIZZAZIONE DELLE NOTE SPESA
- GARANTE PRIVACY – AUTORIZZAZIONE A TRATTARE DATI SENSIBILI
- TELECAMERE NASCOSTE NEI LUOGHI DI LAVORO
- MISURE DI PROTEZIONE PER LAVORI IN QUOTA
- NUOVE INDICAZIONI SUGLI ANF

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594

P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESpano DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113

P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it



COMUNICAZIONI DI LAVORO INTERMITTENTE

Con la nota n. 8716/2019, l'INL offre chiarimenti al personale ispettivo sulla validità della trasmissione del Modello UNI Intermittenti con il quale si comunica in via telematica ogni chiamata del lavoratore, con riguardo particolare all'invio tramite e-mail con allegati più moduli.

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

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

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

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

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

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

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

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

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

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

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



LAVORATORE IN TRASFERTA: DEMATERIALIZAZIONE DELLE NOTE SPESA

L'Agenzia delle entrate, con le risposte agli interpelli n. 388 del 20 settembre 2019 e n. 403 del 9 ottobre 2019, ha precisato che il processo di conservazione elettronica dei giustificativi allegati alle note spese dei trasfertisti si perfeziona senza necessità che un pubblico ufficiale attesti la conformità all'originale delle copie informatiche e delle copie per immagine su supporto informatico. Se, tuttavia, il giustificativo allegato alla nota spese non consente di risalire al suo contenuto attraverso altre scritture o documenti di cui sia obbligatoria la conservazione, anche se in possesso di terzi, allora lo stesso ha natura di documento analogico originale "unico", la cui conservazione sostitutiva necessita dell'intervento del pubblico ufficiale.

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

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

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

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

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

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

GARANTE PRIVACY - AUTORIZZAZIONE A TRATTARE DATI SENSIBILI

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

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

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

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

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

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

TELECAMERE NASCOSTE NEI LUOGHI DI LAVORO

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

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

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

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

La posizione del Garante

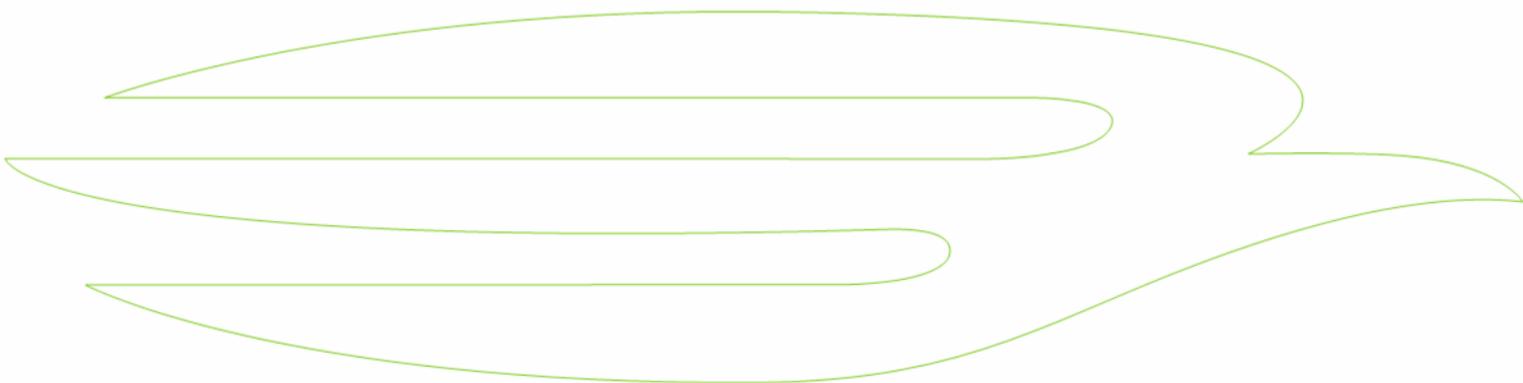
Il Garante per la privacy, in data 17 ottobre 2019, a mezzo di un comunicato stampa, ha commentato la sentenza della Corte di Strasburgo, sottolineando come la sorveglianza occulta non possa divenire prassi ordinaria, dovendo i controlli essere proporzionati e non eccedenti: vero è che la sentenza, da una parte, giustifica, nel caso di specie, le telecamere nascoste, ma dall'altra conferma il principio di proporzionalità come requisito essenziale di legittimazione dei controlli in ambito lavorativo.

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

MISURE DI PROTEZIONE PER LAVORI IN QUOTA

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

La Commissione ritiene che, da un'attenta analisi del quadro normativo, non sussiste alcun "contrasto" tra gli articoli 148 e 111, D.lgs. 81/2008. In particolare, il citato articolo 148, riguardante i lavori speciali, sancisce l'obbligo di predisporre comunque misure di protezione collettiva, nel caso di lavori effettuati su lucernari, tetti, coperture e simili, che possano esporre a rischio il lavoratore e qualora, sulla base della valutazione del rischio, le citate superfici non siano in grado di garantire una resistenza sufficiente per sostenere il peso degli operai e dei materiali di impiego o sia dubbia la loro resistenza, devono essere adottati i necessari apprestamenti atti ad assicurare l'incolumità delle persone addette. La norma è, dunque, una disposizione speciale rispetto a quella generale di cui all'articolo 111 del menzionato D.lgs. che disciplina i lavori in quota e, come tale, prevalente rispetto ad essa nell'ambito delle fattispecie espressamente previste. 136/2016.



NUOVE INDICAZIONI SUGLI ANF

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

- ai fini del riconoscimento della maggiorazione di importo in caso di nucleo con componenti minorenni inabili, possono essere presi in considerazione anche i soggetti fruitori dell'indennità di frequenza. Per poter beneficiare dell'ANF con importi maggiorati, tuttavia, è necessario il parere dei medici legali dell'Inps. Se il minore è stato già valutato e storicizzato presso l'Istituto, inoltre, non è più necessario subordinare la domanda di ANF all'autorizzazione. In questo caso viene, quindi, meno la necessità di presentazione della domanda di autorizzazione ANF;
- nei casi di figli riconosciuti da un solo genitore o nuclei con genitore vedovo, l'Inps ha precisato che non è necessario che il richiedente presenti domanda di autorizzazione. È, invece, dovuta un'istruttoria interna per il controllo dei dati dichiarati nella domanda di ANF presentata dai dipendenti del settore privato o lavoratori per i quali è previsto il pagamento diretto della prestazione familiare da parte dell'Istituto

Cordialmente,



Lucia Bortoli
Consulente del Lavoro