

newsletter
SETTEMBRE 2017

IN PRIMO PIANO



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Conciliazione vita-lavoro: firmato il decreto sugli incentivi

Circolare n. 35, del 19 settembre 2017

È stato firmato il decreto del 12 settembre 2017 che prevede sgravi contributivi per le aziende che adottano misure di conciliazione vita-lavoro attraverso la sottoscrizione di contratti collettivi aziendali, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali.

Il decreto dovrà essere registrato dalla Corte dei Conti e prevede il riconoscimento dell'incentivo nei limiti delle risorse disponibili.

Datori di lavoro interessati

L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro che:

- sottoscrivono nuovi contratti collettivi aziendali;
- estendono o integrano misure già previste da precedenti accordi aziendali.

Tipologia di misure

Il provvedimento individua le misure da prevedere negli accordi, suddividendole in tre aree:

- A) Area di intervento genitorialità;
- B) Area di intervento flessibilità organizzativa;
- C) Welfare aziendale.

Requisiti degli accordi aziendali

Gli accordi aziendali che introducono le misure devono rispondere ai seguenti requisiti:

- prevedere un minimo di due misure, di cui almeno una rientrante nelle lettere A) o B);
- deve riguardare un numero di lavoratori pari almeno al 70% della media dei dipendenti occupati dal medesimo datore di lavoro nell'anno civile di presentazione della domanda;
- devono essere sottoscritti e depositati a decorrere dal 1° gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018.

La fruizione dello sgravio contributivo è subordinata al rispetto delle condizioni previste dalla legge per l'accesso agli incentivi (art. 1, c. 1175, legge 27 dicembre 2006 n. 296).

I contratti aziendali dovranno essere depositati nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14 del decreto legislativo 151/2015.

Limiti e misura

Il beneficio è riconosciuto una sola volta per ciascun datore di lavoro nel biennio 2017-2018.

Non può, inoltre, eccedere l'importo corrispondente alla misura del 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal medesimo datore di lavoro nel corso dell'anno civile precedente la presentazione della domanda.

La misura dell'ammontare dello sgravio contributivo è quantificata dall'INPS sulla base dei dati desunti dalle dichiarazioni contributive regolarmente presentate.

Presentazione delle domande

Le domande potranno essere presentate direttamente dai datori di lavoro o per il tramite di professionisti iscritti nell'albo dei consulenti del lavoro o degli avvocati e procuratori legali dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali.

Le imprese considerate artigiane, nonché le altre piccole imprese, anche in forma cooperativa, possono affidare l'esecuzione degli adempimenti a servizi o a centri di assistenza fiscale istituiti dalle rispettive associazioni di categoria.

La domanda va presentata in via telematica all'INPS e deve contenere:

- i dati identificativi dell'azienda;

- la data di sottoscrizione de contratto aziendale;
- la data di deposito del contratto aziendale;
- la dichiarazione di conformità del contratto aziendale alle disposizioni del decreto in esame;
- ogni altra dichiarazione che potrà essere richiesta dall'INPS.

L'ammissione al beneficio contributivo avviene a decorrere dal trentesimo giorno successivo al termine ultimo per la trasmissione delle istanze.

Le domande sono presentate all'INPS entro i seguenti termini:

- 15 novembre 2017 per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017 a valere sulle risorse stanziato per il 2017;
- 15 settembre 2018 per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018 a valere sulle risorse stanziato per il 2018.

Fondo di integrazione salariale: l'INPS riepiloga i criteri per l'approvazione delle domande *Circolare n. 36, del 27 settembre 2017*

L'Inps, con la circolare n. 130 del 15 settembre 2017, ha riepilogato i criteri di esame delle domande di accesso alle prestazioni garantite dal Fondo di integrazione salariale e, nello specifico i criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione e crisi aziendale e i criteri per l'approvazione dell'assegno di solidarietà alla luce delle disposizioni di cui al D.M. 94033/2016 adottato per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria. Nella medesima circolare, inoltre, vengono forniti chiarimenti relativi alle prestazioni garantite dal FIS.

I destinatari delle prestazioni

Come noto, il DLgs n. 148 del 2015 ha ampliato la platea dei destinatari degli ammortizzatori sociali, estendendo la fruizione delle prestazioni a sostegno del reddito anche ai lavoratori dipendenti da aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti.

Tali prestazioni vengono garantite attraverso la corresponsione dell'assegno ordinario e dell'assegno di solidarietà.

Assegno ordinario: criteri di esame delle domande

Per quanto riguarda l'assegno ordinario l'Istituto ha confermato che le domande devono essere valutate secondo i criteri fissati per le causali in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale.

Complessivamente la durata di ciascun intervento sarà pari ad un massimo di 52 o 26 settimane in un biennio mobile rispettivamente per le causali di integrazione salariale ordinaria e per le causali di integrazione straordinaria.

In particolare, trovano applicazione anche per il FIS i criteri di esame:

- delle domande di concessione dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria, alle istanze presentate a decorrere dal 29 giugno 2016;
- previsti per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, alle istanze di intervento presentate dal 9 febbraio 2016.

Assegno di solidarietà: criteri di ammissibilità

Per quanto attiene, invece, l'assegno di solidarietà, si ricorda che trattasi di una prestazione garantita dal FIS in favore dei dipendenti di datori di lavoro che abbiano sottoscritto contratti collettivi aziendali, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di licenziamento collettivo, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

L'accordo di solidarietà, dunque, si pone come strumento alternativo ai licenziamenti collettivi

o ai licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

L'INPS ribadisce, inoltre, il consolidato principio che in costanza di assegno di solidarietà nuove assunzioni sono possibili soltanto laddove queste riguardino lavoratori con mansioni non disponibili nell'organico aziendale, salvo il caso in cui vi sia la necessità di sostituire lavoratori assenti dal lavoro per maternità.

L'INPS conferma che nell'eventualità in cui la riduzione dell'attività lavorativa abbia inizio oltre il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, le relative istanze non possono essere indennizzate, salva la presentazione di una nuova e diversa istanza.

Compatibilità con altri istituti e prestazioni

La Circolare, infine, analizza la compatibilità tra le due prestazioni in esame e altre prestazioni erogate dagli enti previdenziali tra cui la malattia, il congedo di maternità, il congedo parentale e i riposi giornalieri per allattamento, i permessi legge 104/1992 e il congedo straordinario, oltre all'infortunio sul lavoro.

Vengono inoltre precisate le condizioni di compatibilità fra l'assegno ordinario e l'assegno straordinario con gli istituti delle ferie, festività infrasettimanali, indennità sostitutiva delle ferie, festività soppresse e indennità di mancato preavviso.

Responsabile della protezione dei dati – indicazioni del Garante della Privacy

Circolare n. 37, del 29 settembre 2017

Il Garante per la privacy italiano con propria recente newsletter ha fornito alcune indicazioni relativamente alla scelta del Responsabile della protezione dei dati (RPD), nuova figura introdotta dal Regolamento UE 2016/679.

Il contesto di riferimento

Il Legislatore Europeo ha promosso un Regolamento unico contenente alcune linee guida che gli stati membri debbono recepire, e se del caso normare, entro e non oltre il mese di maggio del prossimo anno. Tra le norme di rilievo sinergico del Regolamento, è prevista la nomina di un RPD che viene definita come obbligatoria in tre casi specifici:

- a) quando il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico;
- b) quando le attività principali del titolare o del responsabile consistono in trattamenti che richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala;
- c) quando il trattamento riguarda, sempre su larga scala, dati sensibili o relativi a condanne penali e reati.

Riteniamo opportuno con la presente analizzare alcuni termini con cui il Garante ha tradotto ufficialmente le linee guida del gruppo di lavoro europeo allo scopo di definire i soggetti tenuti alla nomina di tale figura nonché i compiti e le responsabilità connesse alla funzione del RPD.

> Per "Attività principali"

Le attività principali di un titolare del trattamento *"riguardano le sue attività primarie ed esulano dal trattamento dei dati personali come attività accessoria"*. Con "attività principali" si possono intendere le operazioni essenziali che sono necessarie al raggiungimento degli obiettivi perseguiti dal titolare o dal responsabile del trattamento.

Pur tuttavia l'espressione utilizzata non va interpretata nel senso di escludere quei casi in cui il trattamento di dati costituisce una componente inscindibile dalle attività svolte dal titolare o dal responsabile. A titolo esemplificativo l'attività principale di un ospedale consiste nella prestazione di assistenza sanitaria, ma non sarebbe possibile prestare tale assistenza nel rispetto della sicurezza e in modo efficace senza trattare dati relativi alla salute, come le informazioni contenute nella cartella sanitaria di un paziente. Ne deriva che il

trattamento di tali informazioni deve essere annoverato fra le attività principali di qualsiasi ospedale, e che gli ospedali sono tenuti a nominare un RPD. O ancora il caso di un'impresa di sicurezza privata incaricata della sorveglianza di più centri commerciali e aree pubbliche in cui se è vero che l'attività principale dell'impresa consiste nella sorveglianza, e allo stesso tempo vero che questa sia a sua volta legata in modo inscindibile al trattamento di dati personali; con la necessaria conseguenza che anche l'impresa in oggetto deve nominare un RPD.

> Per “Larga scala”

Per far scattare l'obbligo di nomina di un RPD occorre che il trattamento dei dati personali avvenga su larga scala. Benché il regolamento non fornisca alcuna definizione in tal senso, sono da considerarsi trattamenti su larga scala quelli che hanno ad oggetto una notevole quantità di dati personali a livello regionale, nazionale o sovranazionale e che potrebbero incidere su un vasto numero di interessati e che potenzialmente presentano un rischio elevato.

Al fine di stabilire se un trattamento sia effettuato su larga scala occorre tenere conto dei seguenti fattori:

- il numero di soggetti interessati dal trattamento, in termini assoluti ovvero espressi in percentuale della popolazione di riferimento;
- il volume dei dati e/o le diverse tipologie di dati oggetto di trattamento;
- la durata, ovvero la persistenza, dell'attività di trattamento;
- la portata geografica dell'attività di trattamento.

> Per “Monitoraggio regolare e sistematico”

Anche tale concetto non trova definizione all'interno del RGPD.

Il “monitoraggio del comportamento di detti interessati” ricomprende senza dubbio tutte le forme di tracciamento e profilazione su Internet anche per finalità di pubblicità comportamentale pur tuttavia sarebbe riduttivo isolarlo al solo ambiente on line il quale rimane solo uno dei possibili esempi di monitoraggio degli interessati.

L'aggettivo “regolare” fa riferimento ad un monitoraggio che assume almeno uno dei seguenti significati:

- che avviene in modo continuo ovvero a intervalli definiti per un arco di tempo definito;
- ricorrente o ripetuto a intervalli costanti;
- che avviene in modo costante o a intervalli periodici.

Sarà da considerarsi invece “sistematico” il monitoraggio che ha almeno uno dei seguenti significati

- che avviene per sistema;
- predeterminato, organizzato o metodico;
- che ha luogo nell'ambito di un progetto complessivo di raccolta di dati;
- svolto nell'ambito di una strategia.

A titolo esemplificativo sono attività che possono configurare un monitoraggio regolare e sistematico di interessati quelle che riguardano: l'occuparsi del funzionamento di una rete di telecomunicazioni, la prestazione di servizi di telecomunicazioni, il reindirizzamento di messaggi di posta elettronica, l'attività di marketing basata sull'analisi dei dati raccolti, la profilazione e lo scoring per finalità di valutazione del rischio, i programmi di fidelizzazione, pubblicità comportamentale, il monitoraggio di dati relativi allo stato di benessere psicofisico, alla forma fisica e alla salute attraverso dispositivi indossabili, l'utilizzo di telecamere a circuito chiuso.

* * * * *

Da una prima disamina delle indicazioni di cui sopra emerge in modo chiaro che l'obbligo di nomina dell'RPD non sia legato al semplice trattamento del dato sensibile e che di conseguenza non tutti i Datori

di Lavoro debbano procedere all'individuazione di una figura con tale mansione. L'obbligo non incorre infatti per il solo trattamento del dato ma assume rilevanza nella misura in cui il trattamento del dato sia o l'attività principale o sia ad essa legata in maniera inscindibile, e sia svolta in maniera strutturale, intesa come "servizio" di attività su larga scala.

Riteniamo al proposito che il Garante italiano debba nuovamente intervenire sull'argomento per non lasciare lasca un'identificazione funzionale che non può essere definita esauriente se esposta facendo ricorso a termini generici di carattere quantitativo.

* * * * *

I compiti del RPD

L'RPD ha fra gli altri il compito di sorvegliare l'osservanza del Regolamento Generale sulla protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679) con particolare riferimento alle attività di raccolta di informazioni per individuare i trattamenti svolti, l'analisi e la verifica dei trattamenti in termini di loro conformità, l'attività di informazione, consulenza e indirizzo nei confronti di titolare o responsabile del trattamento dei dati.

In particolare il Responsabile della protezione dei dati dovrà:

- a) informare e consigliare il titolare o il responsabile del trattamento, nonché i dipendenti, in merito agli obblighi derivanti dal Regolamento europeo e da altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati;
- b) verificare l'attuazione e l'applicazione del Regolamento, delle altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, inclusi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale coinvolto nelle operazioni di trattamento, e gli audit relativi;
- c) fornire, se richiesto, pareri in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliare i relativi adempimenti;
- d) fungere da punto di contatto per gli interessati in merito a qualunque problematica connessa al trattamento dei loro dati o all'esercizio dei loro diritti;
- e) fungere da punto di contatto per il Garante per la protezione dei dati personali oppure, eventualmente, consultare il Garante di propria iniziativa.

L'RPD per tutte le questioni inerenti la protezione dei dati deve essere tempestivamente e adeguatamente coinvolto ed inoltre va sostenuto nell'esecuzione dei suoi compiti dal titolare e dal responsabile del trattamento che gli devono fornire tutte le risorse necessarie sia per svolgere il suo lavoro, sia per permettergli di mantenere aggiornata la sua conoscenza specialistica.

Nello svolgimento dei propri compiti l'RPD agirà in assoluta autonomia e indipendenza. Ciò vuol dire che non potrà ricevere alcuna istruzione circa l'esecuzione dei suoi compiti né potrà svolgere altre mansioni o compiti in conflitto di interessi con quelle proprie del RPD, essendo tenuto in ogni caso al segreto e alla riservatezza in ordine alle sue funzioni.

I requisiti del RPD

Il Responsabile della protezione dei dati è un professionista con conoscenze specialistiche della normativa e delle prassi in materia di protezione dati, nominato dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento, dovrà:

- 1) possedere un'adeguata conoscenza della normativa e delle prassi di gestione dei dati personali;
- 2) adempiere alle sue funzioni in piena indipendenza ed in assenza di conflitti di interesse;
- 3) operare alle dipendenze del titolare o del responsabile oppure sulla base di un contratto di servizio.

Il titolare o il responsabile del trattamento dovranno mettere a disposizione del Responsabile della protezione dei dati le risorse umane e finanziarie necessarie all'adempimento dei suoi compiti. Pertanto, come chiarito dal Garante della Privacy, il RPD deve essere selezionato e scelto in base alle sue qualità professionali e in particolar modo sulla sua preparazione e conoscenza in ambito di trattamento dati, sia sul piano teorico che su quello pratico (normativa e prassi in materia di privacy, nonché delle norme e delle procedure amministrative che caratterizzano lo specifico settore di riferimento). La scelta dovrà essere effettuata verificando la presenza di competenze ed esperienze specifiche. Non sono richieste attestazioni formali sul possesso delle conoscenze o l'iscrizione ad appositi albi professionali.

L'Autorità chiarisce che nella selezione sarà opportuno privilegiare soggetti che possano dimostrare qualità professionali adeguate alla complessità del compito da svolgere, magari documentando le esperienze fatte, la partecipazione a master e corsi di studio/professionali.

Inoltre, il Garante precisa che la normativa attuale non prevede l'obbligo per i candidati di possedere attestati formali delle competenze professionali. Tali attestati, rilasciati anche all'esito di verifiche al termine di un ciclo di formazione, possono rappresentare un utile strumento per valutare il possesso di un livello adeguato di conoscenza della disciplina ma, tuttavia, non equivalgono a una "abilitazione" allo svolgimento del ruolo di RPD.