

TC HR SERVICES SRL

NEWSLETTER LAVORO 04 – 2018

Normativa lavoro:

1. **L'utilizzo di impianti audiovisivi e strumenti di controllo: tra divieto di controllo a distanza dei lavoratori, privacy e diritto a tutelare il patrimonio aziendale.**
2. **TFR: nuovo modello di scelta per la destinazione del TFR e altre novità**
3. **Accordo INPS - Cassa forense per il cumulo dei contributi**
4. **PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI - STOP ALL'USO DEL CONTANTE**

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

1. **CCNL PUBBLICI ESERCIZI FIPE: nuovo contratto collettivo. Sintesi allegata.**

Maggio 2018

1. **Metalmeccanica PMI - CONFAPI: assistenza sanitaria integrativa**
2. **Dirigenti Aziende Industriali: previdenza complementare anche per i familiari fiscalmente a carico**

Giugno 2018

1. **Metalmeccanica Industria: welfare contrattuale ed elemento perequativo**
2. **Metalmeccanica PMI - CONFAPI - CONFIMI: elemento perequativo e contribuzione al FONDAPI**
3. **Fruizione dei permessi entro giugno/luglio e relativa liquidazione**

Normativa lavoro:

1. **L'utilizzo di impianti audiovisivi e strumenti di controllo: tra divieto di controllo a distanza dei lavoratori, privacy e diritto a tutelare il patrimonio aziendale.**

L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori prevede, anche nella nuova formulazione introdotta dal Job Act, il divieto di controllo a distanza dei lavoratori. In particolare ricordiamo che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per **esigenze organizzative e produttive**, per la **sicurezza del lavoro** e per la **tutela del patrimonio aziendale**. Una forma di controllo sui lavoratori è quindi lecita solo se nasce incidentalmente dall'uso di uno strumento che non è destinato alla funzione di controllo.

La norma prevede che gli impianti audiovisivi, così come altri strumenti da cui possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori (applicazioni per smartphone che consentono la geo-localizzazione del lavoratore, GPS che controllano la flotta aziendale, etc.), possono essere installati

TC HR SERVICES SRL

previo accordo collettivo con le rappresentanze sindacali aziendali o previa **autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro**. L'ispettorato nazionale, modificando una prassi vigente presso molti ispettorati locali, ha precisato con una recente circolare che l'oggetto dell'attività valutativa da parti dei funzionari va concentrato sull'effettiva sussistenza delle ragioni legittimanti l'adozione del provvedimento. In particolare, i funzionari devono tenere presente le specifiche ragioni per le quali viene richiesta la singola autorizzazione e cioè le ragioni organizzative e produttive, quelle di sicurezza sul lavoro e quelle di tutela del patrimonio aziendale. Viene quindi precisato che non appare più necessario specificare nell'istanza di autorizzazione il posizionamento predeterminato e l'esatto numero delle telecamere da installare, fermo restando che le riprese effettuate devono necessariamente essere coerenti e strettamente connesse con le ragioni legittimanti il controllo e dichiarate nell'istanza.

L'ITL di Milano ha pertanto modificato la modulistica necessaria per richiedere l'autorizzazione.

Le **sanzioni per il mancato rispetto di tale normativa** sono in primo luogo economiche e solo nei casi più gravi di tipo penale. Si ricorda in ogni caso l'inutilizzabilità in sede disciplinare di qualsiasi informazione o immagine ottenuta con strumentazione elettronica non autorizzata.

Un'ulteriore questione è il rispetto della privacy dei lavoratori dipendenti, ma non solo, i cui dati vengono, anche involontariamente, raccolti dalla strumentazione elettronica in questione. In particolare, è necessario implementare policy di utilizzo degli strumenti elettronici, e di conservazione e cancellazione dei dati raccolti, nonché predisporre apposite informative per i lavoratori.

2. TFR: nuovo modello di scelta per la destinazione del TFR e altre novità

Il Decreto ministeriale 22 marzo 2018 ha modificato il modulo per la scelta di destinazione del TFR (TFR2) per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data successiva al 28 aprile 1993.

Tali lavoratori potranno infatti scegliere di destinare al fondo pensione, nel caso in cui il regolamento istitutivo del fondo stesso lo preveda esplicitamente, anche solo una parte del TFR maturato, lasciando in azienda l'altra parte. In precedenza, era possibile destinare al fondo esclusivamente l'intera quota maturata di TFR.

Allegato alla presente newsletter si trova il nuovo modello TFR2 da utilizzare d'ora in avanti per le nuove scelte in merito al TFR.

Si segnala inoltre che la legge sulla concorrenza n. 124/2017 ha introdotto la possibilità per l'iscritto ad un fondo pensione di chiedere, in caso di inoccupazione per più di due anni, in luogo dei precedenti 48 mesi, e nel caso in cui manchino meno di cinque anni alla data di maturazione del diritto alla pensione (ovvero meno di 10 anni in caso di previsione ad hoc del Fondo), l'anticipo integrale o parziale della TFR versato. Lo stesso vale per i soggetti con invalidità permanente per riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo.

Sono infine state estese le possibilità di chiedere il riscatto totale della propria posizione presso il fondo pensione in caso di cessazione dei requisiti di iscrizione al fondo stesso (es: il cambio di CCNL o la cessazione del rapporto di lavoro). In precedenza era possibile solo per i lavoratori aderenti a fondi pensione chiusi, da oggi è possibile anche per lavoratori aderenti a PIP o fondi pensione aperti.

TC HR SERVICES SRL

3. Accordo INPS – Cassa forense per il cumulo dei contributi

Si informa che è finalmente operativo l'accordo tra Cassa Forense e INPS per il cumulo gratuito dei contributi. Quest'ultimo rientra tra le dieci convenzioni aventi ad oggetto il cumulo gratuito dei contributi previdenziali che sono divenute operative.

Oltre agli avvocati, possono beneficiare del cumulo, medici e odontoiatri, ingegneri ed architetti, infermieri, farmacisti, veterinari, psicologi, periti industriali, geometri, giornalisti e ragionieri.

«Questi accordi», si legge nel comunicato dell'istituto, «consentono di coprire oltre l'80% della platea potenzialmente interessata al cumulo gratuito dei contributi previdenziali con l'INPS, sommando i periodi non coincidenti».

4. PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI. STOP ALL'USO DEL CONTANTE.

Ai sensi della Legge di Bilancio 2018, a decorrere dal 1° luglio 2018, i datori di lavoro o committenti debbano corrispondere ai lavoratori la retribuzione, **nonché ogni anticipo di essa**, attraverso gli strumenti di pagamento individuati dalla stessa norma, non essendo più consentito, da tale data, effettuare pagamenti in contanti della retribuzione e di suoi acconti, pena l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 euro a 5.000 euro.

Le modalità attraverso le quali effettuare la corresponsione della retribuzione sono costituite dai seguenti strumenti:

- bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

L'applicazione di questa normativa, come precisato da una recente circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, è da effettuarsi tenendo conto non solo dell'interpretazione letterale della norma ma anche dei rischi di elusione della stessa. Si ritiene ad esempio necessario verificare non soltanto che il datore di lavoro abbia disposto il pagamento utilizzando gli strumenti previsti ex-lege ma che il pagamento sia andato a buon fine e che questo non sia stato, anche solo in parte, restituito dal lavoratore.

Si rammenta infine che la norma ha chiarito che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

TC HR SERVICES SRL

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

Maggio 2018

1. Metalmeccanica PMI - CONFAPI: assistenza sanitaria integrativa

Le parti sociali, con accordo del 2 Maggio 2018, hanno finalmente istituito il fondo di assistenza sanitaria integrativa EBM-SALUTE e hanno stabilito che il versamento delle quote arretrate di gennaio, febbraio, marzo e aprile debba avvenire in un'unica soluzione complessiva, pari a 25 euro per lavoratore.

Le imprese dovranno effettuare il versamento dovuto con il modulo F24 relativo al mese di maggio, da utilizzarsi anche per il contributo dovuto per l'Ente Bilaterale Metalmeccanici previsto dal Ccnl Unionmeccanica/Confapi.

Si ricorda che hanno diritto all'iscrizione al Fondo:

- tutti i lavoratori dipendenti, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i
- lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione;
- i lavoratori in aspettativa per malattia, i lavoratori in Cassa integrazione e, per un periodo di 12 mesi, i lavoratori in mobilità o in Naspi;
- i familiari del lavoratore dipendente e i conviventi di fatto.

2. Dirigenti Aziende Industriali: previdenza complementare anche per i familiari a carico

Il Previdai ha ricordato che dal 02/05/2018 è possibile iscrivere i familiari fiscalmente a carico dei dirigenti, estendendo anche a loro i vantaggi legati alla costituzione di una posizione di previdenza complementare.

Il Previdai ha realizzato una specifica procedura via web per l'iscrizione dei familiari fiscalmente a carico, attivabile esclusivamente dall'area riservata dei dirigenti iscritti, che guida gli utenti attraverso gli adempimenti del caso.

Per rendere ancor più agevole il processo, il Fondo ha predisposto anche un Vademecum in cui sono riportati schematicamente i passaggi della procedura.

Con riferimento alla nuova categoria di iscritti, sono stati aggiornati anche lo Statuto e la Nota Informativa, reperibili nella sezione Normativa del sito.

TC HR SERVICES SRL

Giugno 2018

1. Metalmeccanica Industria: welfare contrattuale ed elemento perequativo

Welfare contrattuale: a partire dall'1 giugno 2018 le aziende devono attivare a beneficio dei lavoratori strumenti di welfare pari a 150 euro annuali da utilizzare entro il 31 maggio del 2019.

Sono destinatari del beneficio tutti i lavoratori non in prova in forza al 1° giugno di ogni anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato 3 mesi di anzianità di servizio (anche non consecutivi) nel corso di ciascun anno.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ogni anno.

L'importo di 150 euro annui non è riproporzionabile per i lavoratori part-time.

Gli importi sono onnicomprensivi ed esclusi dalla base di calcolo del t.f.r.

I lavoratori possono destinare le somme, di anno in anno, ai fondi Cometa o MetaSalute.

Elemento perequativo: si ricorda che nel mese di giugno è prevista l'erogazione dell'elemento perequativo. Tale elemento retributivo spetta:

- ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno;
- dipendenti di aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione;
- e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (es. lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione).

L'elemento perequativo è previsto per un importo annuo pari ad € 485, onnicomprensivo e non incidente sul t.f.r., ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL.

Tale somma è stabilita in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente; la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata, a questi effetti, mese intero.

L'elemento perequativo è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto come parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

2. Metalmeccanica PMI - CONFAPI e Metalmeccanica PMI - CONFIMI: elemento perequativo, contribuzione al FONDAPI

Elemento perequativo: si ricorda che nel mese di giugno è prevista l'erogazione dell'elemento perequativo. Tale elemento retributivo spetta:

- ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno;
- dipendenti di aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici;

TC HR Services Srl - Via San Vittore, 8 - 20123 - MILAN (MI) - Codice Fiscale e Partita IVA. 07997370965

T. +39 02 45476950 - F. +39 02 45476951 - www.tchrservices.com - info@tchrservices.com

TC HR SERVICES SRL

- e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal C.c.n.l. (es. lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione).

L'elemento perequativo è previsto per un importo annuo a titolo perequativo pari ad € 485, onnicomprensivo e non incidente sul TFR, ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di retribuzioni aggiuntive inferiori.

Tale somma è stabilita in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente; la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata, a questi effetti, mese intero.

L'elemento perequativo è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto come parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

Contribuzione FONDAPL: dal 1° giugno 2018 il Contratto Collettivo Confapi prevede un aumento della contribuzione a carico dell'azienda per gli aderenti al Fondapi, che passa dall'1,60% all'1,80% della cd. Retribuzione Fondapi (minimo contrattuale comprensivo di E.d.r., indennità di funzione, elemento retributivo per la 9ª ed 8ª categoria).

3. Fruizione dei permessi entro giugno/luglio e relativa liquidazione

Per i contratti collettivi di seguito riportati, i permessi (ex-festività e rol) maturati fino al 31 dicembre 2017 devono essere goduti entro i mesi di giugno/luglio 2018.

CCNL	EX-FEST	ROL
Studi Prof. (Confprofessioni)	31-lug	31-lug
Commercio Assolombarda (ANCIS)	30-giu	30-giu
Palestre ed Impianti sportivi	30-giu	30-giu
Coop.sociali L381/91 Terziario	31-dic	30-giu
Pubblici Esercizi Confcommercio		30-giu
Terziario Confcommercio	30-giu	30-giu
Imprese Viag. e Tur. (CONFCOMMERCIO)	30-giu	30-giu
Imprese Viaggio e Tur. (FEDERTURISMO)	30-giu	30-giu
Edili Industria (solo per impiegati)		30-giu
Edili Artigianato (solo per impiegati)		30-giu

I permessi non goduti entro tale data saranno liquidati secondo le modalità previste dai rispettivi CCNL.

In deroga alle previsioni di monetizzazione, è possibile stipulare un accordo individuale o collettivo per posticipare il termine ultimo di godimento dei permessi (termine oltre il quale l'azienda sarebbe tenuta all'erogazione dell'indennità sostitutiva al lavoratore) e prevedere che le ore non godute restino sempre nelle disponibilità del lavoratore per una fruizione successiva.