
Ottobre 2021

La Rivista dello Studio



Controlli, privacy e riservatezza

SUGGERIMENTI PER CREARE E GESTIRE PASSWORD A PROVA DI PRIVACY

Vademecum Garante Privacy ottobre 2021

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato un vademecum con il quale fornisce consigli di base per impostare password sicure e gestirle in modo accorto. Il vademecum spiega ad esempio come scegliere una buona password, come gestire tutte quelle che fanno parte della nostra vita quotidiana (da quelle per accedere ai dispositivi a quelle per i vari servizi di e-mail, acquisto online, ecc.) e come conservarle in modo che non siano facile preda di eventuali malintenzionati. La prima linea di difesa dei nostri dati personali è sempre la consapevolezza su come gestiamo, conserviamo ed eventualmente diffondiamo le informazioni che ci riguardano. La scheda, che ha finalità divulgative, si inserisce nel quadro delle attività di educazione digitale di base che fanno parte della missione specifica dell'Autorità.

Distacco e lavoro all'estero

CONDIZIONI DI APPLICABILITÀ DEL DISTACCO AL SETTORE DEI TRASPORTI INTERNAZIONALI

C. Giustizia UE 1° dicembre 2020, n. C-815/18

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza C-815/18, ha affermato che la Direttiva 96/71, relativa al distacco dei lavoratori, è applicabile anche alle prestazioni di servizi transazionali nel settore del trasporto su strada, a condizione che gli autisti coinvolti svolgano attività accessorie negli Stati membri di destinazione e non si trovino solo a transitare nel territorio degli stessi.

INL

LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE E L'INASPRIMENTO DELLE SANZIONI

DL 21 ottobre 2021, n. 146

Il Decreto fiscale, 146/2021, ha radicalmente modificato anche la disciplina relativa alla sospensione dell'attività imprenditoriale in presenza di lavoro irregolare e di gravi violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Il provvedimento cautelare di sospensione dell'attività imprenditoriale sembra non ammettere margini di discrezionalità da parte degli ispettori. La sospensione scatta al 10% e non più 20% del personale "in nero" presente sul luogo di lavoro. Non è più richiesta alcuna "recidiva" ai fini della adozione del provvedimento che, a prescindere dal settore di intervento, scatterà subito a fronte di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro. Il potere di sospensione spetta anche ai servizi ispettivi delle ASL nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. La nuova disciplina del provvedimento cautelare prevede altresì l'impossibilità, per l'impresa destinataria del provvedimento, di contrattare con la pubblica amministrazione per tutto il periodo di sospensione. Per poter riprendere l'attività produttiva

è necessario non soltanto il ripristino delle regolari condizioni di lavoro, ma anche il pagamento di una somma aggiuntiva di importo variabile a seconda delle fattispecie di violazione. L'importo è raddoppiato se, nei cinque anni precedenti, la stessa impresa ha già avuto un provvedimento di sospensione.

Licenziamento collettivo

ACCERTAMENTO DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

Trib. Monza 8 ottobre 2021

Il Tribunale di Monza, con decreto dell'8 ottobre 2021, ha affermato che in caso di contrazioni occupazionali, se l'azienda ha incontrato periodicamente i sindacati prima di dare avvio alla procedura di cui alla l. 223/1991, non le può essere imputata la violazione dell'art. 9 Ccnl Metalmeccanici.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI E RISPETTO DELLA PERCENTUALE DELLE DIPENDENTI DONNE

Cass. 29 settembre 2021, n. 26454

La Cassazione, con sentenza 26454/2021, ha stabilito che l'art. 5, comma 2, della l. 223/1991 stabilisce di verificare la percentuale delle donne lavoratrici e, poi, consente di procedere al licenziamento di un numero di dipendenti nel cui ambito la componente femminile non deve essere superiore alla percentuale precedentemente determinata.

Licenziamento individuale

REINTEGRAZIONE NEL POSTO DI LAVORO ANCHE AI DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO ASSUNTI PRIMA DEL JOBS ACT

Trib. Milano 28 maggio 2021

Il Tribunale di Milano, con sentenza del 28 maggio 2021, con una interpretazione costituzionalmente orientata e disattendendo le indicazioni della Corte di Giustizia UE, ha ritenuto applicabile anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato prima dell'entrata in vigore del Jobs Act (7 marzo 2015) e stabilizzati dopo tale data la tutela prevista dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori; secondo il Tribunale, la differenza di trattamento a seconda del tipo di contratto utilizzato all'atto dell'assunzione non può infatti trovare razionale ed oggettiva giustificazione.

SOLO INDENNITÀ RISARCITORIA SE IL LICENZIAMENTO È COMUNICATO OLTRE IL TERMINE PREVISTO DAL CCNL

Cass. 13 ottobre 2021, n. 27935

La Cassazione, con ordinanza 27935/2021, ha stabilito che il licenziamento comunicato al lavoratore oltre il termine previsto dal Ccnl è inefficace e non nullo, in quanto affetto solo da vizio procedurale, e di conseguenza dà diritto esclusivamente ad una tutela indennitaria e non reintegratoria.

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO E RICONOSCIMENTO DEL DANNO BIOLOGICO DA INATTIVITÀ

Cass. 10 marzo 2020, n. 6750

La Cassazione, con sentenza 6750/2020, ha affermato che nel caso di licenziamento illegittimo e reintegro disposto dal giudice, qualora il lavoratore venga lasciato sostanzialmente inattivo egli ha diritto al risarcimento del danno biologico risultando evidente l'abuso compiuto dalla società datrice di lavoro.

Retribuzione

L'EMOLUMENTO RETRIBUTIVO CORRISPOSTO OLTRE LA SCADENZA CONTRATTUALE DIVENTA AUTOMATICO E CONTINUATIVO

App. Bologna 15 dicembre 2020

La Corte di Appello di Bologna, con sentenza del 15 dicembre 2020, ha stabilito che qualora un emolumento retributivo (nella specie: un premio annuale riservato ai quadri) venga dall'azienda attribuito per un lungo periodo oltre la scadenza dell'accordo aziendale istitutivo, deve ritenersi una intervenuta novazione delle parti in merito alla sua attribuibilità, con la conseguenza che lo stesso diventa automatico e incondizionato e dunque non più rivedibile da parte del datore di lavoro.

LE MANCE RICEVUTE DAL LAVORATORE DIPENDENTE SONO SOGGETTE A TASSAZIONE

Cass. 30 settembre 2021, n. 26512

La Cassazione, con ordinanza 26512/2021, ha confermato che anche le mance percepite dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro sono soggette a tassazione. Lo ha fatto richiamando la nozione onnicomprensiva del reddito fissata dall'art. 51, comma 1, del Tuir e accogliendo il ricorso dell'Agenzia delle Entrate contro la decisione della Commissione tributaria regionale che invece aveva considerato non tassabili le somme percepite a titolo di mance nel 2007 dal capo ricevimento di un resort di lusso in Sardegna, pari a circa 84mila euro per un solo anno. Secondo il Fisco si trattava di somme comunque percepite dal contribuente in relazione al rapporto di lavoro, per cui rientravano pienamente nella nozione di lavoro dipendente. Dello stesso avviso si sono mostrati i giudici di legittimità, per i quali l'onnicomprendività del concetto di reddito di lavoro dipendente giustifica la totale imponibilità di tutto ciò che il dipendente riceve, anche, quindi, come nel caso in esame, non direttamente dal datore di lavoro.

Speciale Coronavirus

IN G.U. LA LEGGE DI CONVERSIONE DEL DL 111/2021

L. 24 settembre 2021, n. 133

È stata pubblicata, nella G.U. n. 235 del 1° ottobre 2021, la l. 133 del 24 settembre 2021, di conversione, con modificazioni, del DL 111/2021, recante misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività

scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti. In particolare, il DL prevede, lo slittamento al 31 dicembre 2021 delle agevolazioni previste per i lavoratori fragili, ex art. 26, commi 2 e 2-bis, DL 18/2020, l'obbligo vaccinale, dal 10 ottobre al 31 dicembre 2021, per tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa in strutture semiresidenziali e strutture che ospitano persone in situazione di fragilità ed infine la durata diversificata per tampone antigenico rapido e tampone molecolare: il test antigenico rapido, se negativo, ha validità 48 ore dall'esecuzione; il test molecolare, se negativo, ha validità pari a 72 ore dall'esecuzione.

PROROGA VALIDITÀ DELLE CERTIFICAZIONI DI ESENZIONE ALLA VACCINAZIONE ANTI-COVID-19

Circ. Min. Salute 25 settembre 2021, n. 43366

Il Ministero della Salute, con circolare 43366/2021, ha informato che la validità e la possibilità di rilascio delle certificazioni di esenzione alla vaccinazione anti-Covid-19, per gli usi previsti dalla normativa vigente, è prorogata sino al 30 novembre 2021. Il Ministero precisa che non sarà necessario un nuovo rilascio delle certificazioni già emesse, salvo i casi in cui le stesse contengano dati del soggetto interessato, ulteriori rispetto a quelli indicati per la loro compilazione, a carattere sensibile (es. motivazione clinica della esenzione).

ACCESSO ALLE ATTIVITÀ CULTURALI SPORTIVE RICREATIVE

DL 8 ottobre 2021, n. 139

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 241 dell'8 ottobre 2021, il DL 8 ottobre 2021, n. 139, con disposizioni urgenti per l'accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l'organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali. Per quanto riguarda la materia lavoro, è stato introdotto l'art. 9-octies al DL 52/2021 (convertito con la l. 87/2021), con il quale il datore di lavoro può richiedere, preventivamente, al lavoratore una comunicazione relativa al possesso del certificato verde Covid-19. La comunicazione del lavoratore dovrà essere fornita con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative.

NUOVE INDICAZIONI DEL MINISTERO DELLA SALUTE SULL'IMPIEGO DEI TEST SALIVARI

Circ. Min. Salute 24 settembre 2021, n. 43105

Il Ministero della Salute, con circolare 43105/2021, fornisce un aggiornamento delle indicazioni sull'impiego dei test salivari per il rilevamento dell'infezione da SARS-CoV-2, con particolare riferimento al monitoraggio della circolazione virale in ambito scolastico.

ESONERO CONTRIBUTIVO ALTERNATIVO ALLA CIG: ISTRUZIONI PER LA RESTITUZIONE IN CASO DI RINUNCIA

Mess. Inps 14 agosto 2021, n. 3475

L'Inps, con messaggio 3475/2021, fornisce chiarimenti relativamente all'esonero contributivo di cui all'art. 12, comma 14, DL 137/2020, in favore dei datori di lavoro del settore privato, escluso quello agricolo, che non richiedono i nuovi trattamenti di integrazione salariale. In particolare, l'Istituto sottolinea che i datori di lavoro che hanno fruito per intero dell'esonero di cui all'art. 3 DL 104/2020

possono ugualmente accedere al diverso esonero di cui al citato art. 12, previa rinuncia a una quota di esonero di cui all'art. 3, anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio. In assenza di una definizione normativa del concetto di "frazione", il requisito è soddisfatto anche in caso di rinuncia alla quota di esonero relativa a un solo lavoratore. L'Inps fornisce inoltre le istruzioni operative per i datori di lavoro che intendono esercitare la facoltà di rinuncia, entro il termine di invio dei flussi contributivi relativi al mese di dicembre 2021.

LE TUTELE DEI LAVORATORI FRAGILI PROROGATE FINO AL 31/12/2021

Mess. Inps 13 ottobre 2021, n. 3465

L'Inps, con il messaggio 3465/2021, ha comunicato che è stato prorogato al 31 dicembre 2021 il termine per il riconoscimento della tutela per i cosiddetti lavoratori fragili (art. 26, commi 2 e 2-bis, DL 7 marzo 2020, n. 18). Il decreto prevede, per i lavoratori in possesso della specifica certificazione sanitaria che non possono svolgere la propria attività lavorativa in modalità agile, l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero. Stabilisce, inoltre, per i lavoratori fragili che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, che possano svolgerla anche attraverso l'adibizione a diversa mansione o possano dedicarsi a specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

GREEN PASS: LINEE GUIDA PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

DPCM 12 ottobre 2021

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella G. U. n. 246 del 14 ottobre 2021, il Dpcm 12 ottobre 2021 con l'adozione delle linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde Covid-19 da parte del personale.

PUBBLICATO IL DPCM SULLE VERIFICHE DELLE CERTIFICAZIONI VERDI COVID-19 IN AMBITO LAVORATIVO

DPCM 12 ottobre 2021

Sulla G.U. n. 246 del 14 ottobre 2021 è stato pubblicato il Dpcm 12 ottobre 2021, con il quale vengono stabilite le modalità di verifica del possesso delle certificazioni verdi Covid-19 in ambito lavorativo, modificando il Dpcm 17 giugno 2021. Ai datori di lavoro pubblici e privati sono forniti gli strumenti informatici per un controllo quotidiano ed automatizzato del possesso delle suddette certificazioni. Si segnala, inoltre, che nel testo del decreto viene confermata la possibilità per il datore di lavoro, in forza di specifiche esigenze organizzative, di richiedere in anticipo (non viene fissato un preciso termine temporale) al lavoratore di rendere le comunicazioni relative al possesso della certificazione verde Covid-19.

INDENNITÀ SOSTEGNI BIS: I TERMINI PER PRESENTARE LA DOMANDA DI RIESAME

Mess. Inps 18 ottobre 2021, n. 3530

L'Inps, con messaggio 3530/2021, in merito alle indennità a tantum Covid-19, fornisce le istruzioni per la gestione delle istruttorie relative agli eventuali riesami presentati dai richiedenti le cui istanze sono state respinte per non avere superato i controlli inerenti all'accertamento dei requisiti

normativamente previsti. Fra i soggetti interessati rientrano tutti i lavoratori autonomi oppure dipendenti ma stagionali oppure occupati nel settore dello spettacolo. Le domande, da presentarsi per via telematica, dovranno essere inoltrate entro il 7 novembre 2021.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE IMPRESE AGRITURISTICHE E VITIVINICOLE

Circ. Inps 21 ottobre 2021, n. 156

L'Inps, con circolare 156/2021, fornisce le prime indicazioni per l'applicazione dell'esonero contributivo spettante alle imprese delle filiere agricole appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo, incluse le aziende produttrici di vino e birra. Lo sgravio, introdotto dalla normativa emergenziale Covid-19 (Decreto Sostegni-bis), si applica a favore dei datori di lavoro, dal versamento dei contributi previdenziali per la mensilità di febbraio 2021 e, a favore dei lavoratori autonomi agricoli, dal versamento della contribuzione di competenza del mese di febbraio 2021.

FONDO TRASPORTO AEREO: NUOVI TERMINI PER LE INTEGRAZIONI SALARIALI

Mess. Inps 21 ottobre 2021, n. 3576

L'Inps, con messaggio 3576/2021, comunica, che tutte le domande di accesso alla prestazione integrativa della CIGD presentate dalle aziende oltre il termine del mess. 1761/2021, ma nel rispetto di quello previsto dalla circ. 28/2021 (ossia entro i 60 giorni successivi alla notifica del provvedimento di autorizzazione della CIGD), saranno considerate nei termini e istruite secondo le indicazioni fornite con le circolari e i messaggi pubblicati in materia. La circ. Inps 17 febbraio 2021, n. 28 ha fornito, le prime indicazioni per l'accesso alla prestazione integrativa dei trattamenti di integrazione salariale in deroga. È stato previsto che le domande di accesso alla nuova prestazione integrativa fossero subordinate al rilascio del provvedimento di autorizzazione della cassa integrazione in deroga (CIGD) e che dovessero essere presentate, a pena di decadenza, entro i 60 giorni successivi alla notifica del provvedimento medesimo.

È ILLEGITTIMA L'IMPOSIZIONE DELLE FERIE DURANTE L'EMERGENZA "COVID-19" QUANDO IL LAVORATORE POTEVA LAVORARE IN SMART WORKING

Trib. Rovigo 7 settembre 2021, n. 159

Il Tribunale di Rovigo, con sentenza 159/2021, ha dichiarato illegittimo il decreto del Presidente della Provincia che imponeva ai dipendenti, al fine di limitare la presenza in ufficio stante la pandemia da "Covid-19", l'obbligo di fruire nel mese di aprile 2020 non solo delle ferie pregresse, ma anche di cinque giorni di ferie maturate nell'anno in corso, nonostante le ricorrenti svolgessero il proprio lavoro in smart working. Tale provvedimento è incompatibile con il DL 18/2020, all'epoca in vigore, il quale consentiva alle amministrazioni di far godere le ferie solo qualora fosse stato impossibile ricorrere al lavoro agile e solo nei limiti delle ferie maturate negli anni precedenti. Il decreto era altresì in violazione dell'art. 2109 c.c., difettando l'interesse alla fruizione delle ferie da parte delle ricorrenti, che avevano già dovuto smaltire i giorni arretrati secondo quanto disposto dall'art. 28 del Ccnl Funzioni Locali.

ATTIVATO IL SERVIZIO DI VERIFICA AUTOMATICA DEL GREEN PASS

Mess. Inps 21 ottobre, n. 3589

L'Inps, con messaggio 3589/2021, ha comunicato di aver introdotto nella sezione "Servizi" del proprio portale istituzionale, una nuova procedura di verifica automatizzata delle certificazioni verdi Covid-19, integrata con la Piattaforma Nazionale DGC. Il sistema, che è accessibile unicamente ai datori di lavoro

pubblici e privati che occupano più di 50 dipendenti, consente, previo accreditamento dell'azienda e individuazione dei verificatori incaricati, di sottoporre a controllo automatico tutti i lavoratori presenti sul luogo di lavoro o in smart working e conserva traccia dell'avvenuta verifica del green pass per le successive 24 ore.

NUOVA PROCEDURA PER LA DOMANDA UNIFICATA UNI-CIG

Mess. Inps 29 ottobre 2021, n. 3727

L'Inps, con messaggio 3727/2021, comunica l'avvio della prima fase di rilascio del nuovo servizio per la presentazione della "Domanda Unificata UNI-CIG" per i trattamenti di cassa integrazione in deroga, deroga "plurilocalizzata" e per l'assegno ordinario con causali Covid-19.

LE RISPOSTE UTILI SUL GREEN PASS

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 28 ottobre 2021

La Fondazione Studi ha pubblicato, in data 28 ottobre 2021, un approfondimento nel quale sono contenute le risposte dei Consulenti del lavoro sull'applicazione pratica della normativa sulla certificazione verde. In particolare, le indicazioni operative fornite riguardano le procedure di verifica e controllo del green pass in azienda, la gestione delle assenze ingiustificate per i dipendenti sprovvisti di certificazione e la compatibilità con l'eventuale stato di malattia del lavoratore. Specificata anche la questione dell'assenza del datore di lavoro in presenza di un solo dipendente.

LEGITTIMO L'OBBLIGO VACCINALE PER I SANITARI E GLI OPERATORI DI INTERESSE SANITARIO

Cons. di Stato 20 ottobre 2021, n. 7045

Il Consiglio di Stato, con sentenza 7045/2021, ha definito legittimo l'obbligo vaccinale per gli esercenti le professioni sanitarie e per gli operatori di interesse sanitario, introdotto dall'art. 4 del DL 44/2021. Il Collegio amministrativo, ha sottolineato che la profilassi della vaccinazione è efficace nell'evitare non solo la malattia, per lo più totalmente o, comunque, nelle sue forme più gravi, ma anche il contagio. Ciò, secondo quanto emerso non solo dagli studi condotti in fase di sperimentazione, ma anche dall'evidenza dell'imponente mole di dati acquisiti successivamente all'avvio della campagna vaccinale ed oggetto di costante aggiornamento e studio in sede di monitoraggio. Le terapie vaccinali presentano un rapporto rischio/beneficio favorevole che, allo stato delle conoscenze scientifiche, delle sperimentazioni eseguite, degli studi clinici e dei dati disponibili, non è dissimile da quella dei vaccini tradizionali. Di conseguenza la vaccinazione rispetta tutti i requisiti fissati dal nostro ordinamento e ribaditi da ultimo dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 5 del 18 gennaio 2018 per configurare un trattamento sanitario obbligatorio legittimo.

DOMANDA UNIFICATA UNI-CIG: NUOVA PROCEDURA

Mess. Inps 29 ottobre 2021, n. 3729

L'Inps, con messaggio 3729/2021, comunica l'avvio della prima fase di rilascio del nuovo servizio per la presentazione della "Domanda Unificata UNI-CIG" per i trattamenti di cassa integrazione in deroga, deroga "plurilocalizzata" e per l'assegno ordinario con causali Covid-19.

Trasferta

DIPENDENTE TRASFERTISTA: NOTE SPESE DEMATERIALIZZATE SENZA FIRMA

Risp. Ag. Entrate 20 ottobre 2021, n. 749

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello 740/2021, ha ribadito che i giustificativi di spesa delle trasferte, anche se dematerializzati, devono comunque consentire la verifica dell'esistenza dei requisiti (quali inerenza, competenza e congruità) che consentono la deducibilità dei costi e l'imputabilità dei redditi in capo ai dipendenti cui viene rimborsata la spesa. Per quel che riguarda, invece, l'obbligo di firma della nota spese, non è richiesta l'apposizione di firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o firma elettronica avanzata ai fini della corretta formazione del documento informatico, né tantomeno ai fini della relativa rilevanza fiscale, ma solo allo scopo di riconoscerne l'efficacia e validità probatoria di scrittura privata prevista dall'art. 2702, c.c.. Analoghe considerazioni valgono per i giustificativi ad essa allegati.

Centro Studi



Retail e GDO



Benetton Group: il nuovo contratto integrativo aziendale per l'innovazione e lo sviluppo

Sottoscritto in data 9 settembre 2021 da Benetton Group, con l'assistenza di Assindustria Venetocentro, e Filctem, Femca, Uiltec il nuovo contratto integrativo aziendale, denominato "Accordo per l'innovazione e lo sviluppo 2021 - 2022 - 2023", che "mette il focus sui cambiamenti in essere e sulla centralità del capitale umano".

Si tratta - come si può leggere nelle Premesse dell'accordo - di un contratto integrativo aziendale "nuovo e ricco di cambiamenti", per affrontare "nuove ed importanti sfide, caratterizzate da profondi cambiamenti sia sociologici che di mercato". Un contratto concepito "per essere uno strumento fruibile internamente", con l'obiettivo di "arrivare con parole semplici a tutti i collaboratori dell'Azienda", che sono i beneficiari dell'accordo.

La centralità del "capitale umano" emerge chiaramente da quanto previsto nell'accordo, che contiene numerose e rilevanti novità.

Vediamone alcune.

Molte previsioni sono volte a favorire la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro.

Sono stati introdotti, ad esempio, i "venerdì brevi": in tali giornate, la cessazione dell'attività di lavoro avverrà un'ora prima, con fruizione di un'ora di R.O.L.

Ancora, è stato confermato lo smart working, già adottato durante il periodo emergenziale, e sono stati delineati i principi di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, anche per quanto riguarda l'importante tema dei tempi di riposo e di disconnessione.

Inoltre, è stato favorito un più ampio utilizzo del contratto di lavoro part-time, elevando il limite fino al 20% delle risorse, ben oltre la percentuale prevista dal CCNL.

Sempre nell'ottica di favorire la conciliazione vita-lavoro, tenendo conto del nuovo contesto venutosi a creare a seguito della pandemia, è stata prevista anche la possibilità per i genitori con figli in età scolare di svolgere colloqui da remoto con gli insegnanti durante l'orario di lavoro e una flessibilità degli orari di entrata e di pausa pranzo.

L'attenzione nei confronti delle famiglie emerge anche dalle numerose iniziative a loro favore: si tratta, ad esempio, del "Baby welcome gift", un buono regalo per la nascita di un bambino, riconosciuto a neomamme e neopapà e anche ai dipendenti che diventano nonni; della priorità nell'accesso alle iscrizioni al Centro Infanzia Ponzano Children per i figli dei dipendenti; della giornata "Nice to meet you", dedicata ai figli dei dipendenti diplomandi, laureandi o neolaureati alla ricerca della prima esperienza lavorativa; delle borse di studio aziendali. Importante, poi, l'iniziativa "Welcome back mum", finalizzata a supportare le neomamme nel momento del rientro al lavoro.

Altri vantaggi per i dipendenti emergono dalle previsioni relative al welfare, dalla riconferma della Banca Ore Etica, dalle iniziative in materia di diversità e inclusione e di sostenibilità.

Logistica e trasporti

La centralità delle risorse umane emerge anche dalla grande attenzione riservata alla formazione continua dei dipendenti (anche con la piattaforma digitale “Colors Academy”), al tema del ricambio generazionale e al rinnovamento delle competenze; e alla valorizzazione dei dipendenti, ad esempio con il progetto “United Colors of Logistics” per i lavoratori della logistica e con il riconoscimento dell’integrazione economica al trattamento di malattia per i lavoratori con qualifica operaia. Significativo anche il sostegno all’autoimprenditorialità, con l’opportunità offerta ai dipendenti interessati di aprire un punto vendita a marchio “Undercolors”.

Nell’ambito delle iniziative volte alla condivisione dei risultati aziendali e del sapere, il premio annuale welfare viene legato all’incremento delle ore dedicate dai dipendenti alla propria formazione (a conferma dell’importanza riconosciuta al tema formazione); e sono delineati percorsi di carriera finalizzati all’accrescimento delle competenze e responsabilità dei dipendenti.

In materia di relazioni tra azienda e organizzazioni sindacali, particolare rilievo viene riconosciuto alle Commissioni tecniche paritetiche (tra cui, ad esempio, la Commissione diversità e inclusione). Sono state, inoltre, previste soluzioni innovative, come la bacheca virtuale e le assemblee telematiche.

L’accordo aziendale, valido per gli anni 2021 - 2022 - 2023, riguarda i dipendenti delle sedi di Ponzano Veneto, Castrette e Catena di Villorba e sedi periferiche (esclusi i dirigenti).



Cosa cambia nelle infrastrutture dopo l’approvazione del DL 121/2021

Dopo essere stato approvato, con alcune modifiche, dalla Camera dei deputati, il decreto legge Infrastrutture e trasporti n. 121/2021 ha ottenuto il via libera anche dal Senato.

In particolare, per il miglioramento della rete ferroviaria sono state confermate le norme per accelerare l’attuazione del piano nazionale di implementazione del sistema europeo di gestione del traffico ‘European Rail Traffic Management System (Ertms), a cui il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza assegna importanti investimenti.

Il decreto rafforza il ruolo dell’Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali (Ansfisa) per migliorare efficacia ed efficienza del sistema dei controlli. Confermata anche la disposizione che agevola gli investimenti per ridurre i divari infrastrutturali sul territorio per complessivi 4,6 miliardi di euro.

Confermata anche l’istituzione del Centro per l’innovazione e la sostenibilità in materia di

infrastrutture e mobilità (Cismi) presso il Mims, nel quale opereranno 24 ricercatori e tecnologi.

Alcune delle riforme relative agli interventi del PNRR

Per favorire lo sviluppo del sistema nazionale della portualità viene modificata la legge quadro misure di semplificazione in materia di programmazione strategica e di procedure di approvazione del piano regolatore portuale. In particolare, al fine di chiarire le competenze delle Autorità di sistema portuale è stata inserita la definizione di “ambiti portuali”, che sono individuati geograficamente nel documento di programmazione strategica di sistema e che possono includere anche altre aree private e pubbliche. Inoltre, nell’ottica dello snellimento dei procedimenti amministrativi, viene semplificata la procedura di approvazione del documento di programmazione strategica di sistema da parte del Mims, prevedendo il dialogo con gli enti locali e le regioni. Per quanto riguarda il Piano regolatore portuale, si prevede che sia di competenza esclusiva dell’Autorità di sistema portuale.

Chiarito il riparto delle competenze tra Enti locali e Anas/concessionari su ponti, viadotti, sottopassi e sovrappassi localizzati sulle strade secondarie che intersecano le strade principali. Sarà un decreto del Mims a individuarli e a specificarne il soggetto responsabile.

Portualità e i trasporti marittimi

Il Comando generale del Corpo delle capitanerie di porto viene identificato quale autorità nazionale competente che agisce come coordinatore nazionale per l’interfaccia unica marittima europea, dando piena attuazione in Italia al regolamento europeo in materia.

Si introducono misure di semplificazione in materia di dragaggi e riutilizzo dei materiali di escavo dai fondali marini, al fine di promuovere investimenti a favore di progetti di economia circolare, di favorire l’innovazione tecnologica, nel rispetto, al contempo, della sicurezza del trasporto marittimo.

Ampliata la platea dei soggetti beneficiari della decontribuzione relativa a imprese esercenti attività di cabotaggio. In particolare, il beneficio si estende alle imprese armatoriali con sede legale, ovvero aventi stabile organizzazione, nel territorio italiano che utilizzano navi iscritte nei registri degli Stati dell’Unione europea o dello Spazio economico europeo e che esercitano attività di cabotaggio, di rifornimento dei prodotti petroliferi necessari alla propulsione ed ai consumi di bordo delle navi, nonché quelle adibite a deposito e assistenza alle piattaforme petrolifere nazionali.

Prevista la proroga al 15 dicembre 2021 della riduzione dei canoni concessori applicati dalle Autorità di sistema portuale, a seguito dell’emergenza covid-19.

Si incrementa il Fondo per le vittime dell’amianto destinato agli eredi e ai superstiti con 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022.

Autotrasporto merci

È previsto un contributo, fino a un massimo di 1.000 euro, ai giovani fino a 35 anni e a coloro che percepiscono il reddito di cittadinanza o ammortizzatori sociali, come rimborso di parte delle spese sostenute per conseguire la patente di guida per i veicoli destinati all’autotrasporto delle merci o le altre abilitazioni professionali richieste. Il contributo, che non può comunque superare il 50% delle spese sostenute e documentate ed è riconosciuto fino al 30 giugno 2022, vuole incentivare l’inserimento di giovani nel mercato del lavoro in un settore che soffre di carenza strutturale di autisti. Per percepire i contributi è necessario che i richiedenti dimostrino di aver stipulato, entro e non oltre 3 mesi dal conseguimento della patente, un contratto di lavoro in qualità di conducente nel settore dell’autotrasporto per un periodo di almeno 6 mesi.

Stabilite semplificazioni in materia di trasporti eccezionali e particolari agevolazioni per i veicoli

in dotazione alla protezione civile e agli enti del terzo settore, ai quali è consentito l'uso di un rimorchio per il trasporto di cose che, fermo restando i limiti massimi, può avere larghezza superiore a quella del veicolo trainante.

In considerazione degli effetti negativi derivanti dall'emergenza covid-19, viene previsto l'esonero dal versamento di contributo per l'esercizio finanziario 2022 da parte degli operatori economici operanti nel settore del trasporto.

Strade e autostrade

Si interviene sull'assetto di ANAS Spa, prevedendo una separazione contabile delle attività di concessionaria delle strade statali e delle autostrade non a pedaggio dalle altre attività. Per la gestione delle autostrade statali a pedaggio mediante affidamenti in house si prevede la costituzione di una nuova società, interamente controllata dal Ministero dell'economia e delle finanze e soggetta al controllo analogo del Mims.

Le società regionali che non hanno provveduto ad avviare o a concludere con un provvedimento di aggiudicazione le procedure di gara per l'affidamento delle autostrade di rilevanza regionale sono sciolte e messe in liquidazione mediante la nomina di un Commissario straordinario.

Vengono sospesi gli aumenti dei pedaggi sulle autostrade A24 e A25 fino al 31 dicembre 2021. Inoltre, sono congelati gli aumenti tariffari delle concessionarie autostradali fino alla definizione dei piani economici finanziari.

Al fine di migliorare le connessioni tra snodi ferroviari e autostradali, il Mims, d'intesa con i concessionari delle tratte autostradali, procederà alla valutazione e individuazione, sulla base di analisi di fattibilità tecnico-economica, dei siti per la costruzione di caselli autostradali funzionali all'accesso alle stazioni ferroviarie per l'alta velocità e per l'alta capacità di prossima realizzazione.

Mobilità sostenibile

Per ridurre le emissioni di CO2 e l'inquinamento nei centri urbani è prevista una graduale limitazione alla circolazione dei vecchi mezzi più inquinanti adibiti al trasporto pubblico locale e alimentati a benzina e gasolio. In particolare, a decorrere dal 30 giugno 2022 è vietata la circolazione dei veicoli di categoria M2 e M3 con caratteristiche Euro 1, a decorrere dal primo gennaio 2023 è vietata la circolazione alle stesse categorie di mezzi con caratteristiche Euro 2, mentre dal primo gennaio 2024 il divieto riguarderà i mezzi Euro 3.

Per contribuire al rinnovo dei veicoli adibiti al trasporto pubblico locale sono previsti 5 milioni di euro per il 2022 e 7 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2023 al 2035.

Viene modificata la disciplina per il riconoscimento dei contributi, erogati dal Ministero dello sviluppo economico, previsti per chi installa i kit di riqualificazione elettrica su veicoli originariamente immatricolati con motore termico e per l'acquisto in Italia anche in locazione finanziaria, di veicoli nuovi di fabbrica alimentati esclusivamente ad energia elettrica.

Vengono ridotti gli oneri amministrativi e documentali occorrenti per usufruire delle agevolazioni fiscali relative ai veicoli destinate alle persone con disabilità.

Modifiche al Codice della strada

Nei principi del Codice viene previsto che, oltre alla sicurezza, anche la tutela della salute delle persone e la tutela dell'ambiente rientrano tra le finalità primarie di ordine sociale ed economico che devono essere perseguite nella disciplina della circolazione stradale.

I disabili potranno parcheggiare gratuitamente, dal 1° gennaio 2022, sulle strisce blu istituiti da tutti i Comuni italiani, quando non c'è disponibilità nei posti riservati; in tutto il codice i termini "debole" e "disabili in carrozzella" sono sostituiti con i termini "vulnerabile" e "persone con disabilità".

Il divieto di fermata e di sosta e le relative

Logistica e trasporti

sanzioni sono estesi alle aree dedicate alla ricarica dei veicoli elettrici. Il divieto vale anche per gli stessi veicoli elettrici che sostano in quelle aree mentre non effettuano la ricarica.

Vengono inasprite le sanzioni per chi getta oggetti dal veicolo in movimento o insozza la strada o le sue pertinenze gettando rifiuti o oggetti dai veicoli in sosta o in movimento.

Viene previsto il divieto di qualsiasi forma di pubblicità, su strade e veicoli, avente contenuto sessista, violento, offensivo o comunque lesivo dei diritti civili, del credo religioso e dell'appartenenza etnica ovvero discriminatorio.

Istituito un fondo di 25 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022-2023-2024 per favorire la trasformazione digitale dei servizi di motorizzazione ai cittadini e alle imprese e aumentare il livello di cybersecurity.

Fonti:

[Euromerci.it](https://www.euromerci.it)

[Mit.gov.it](https://www.mit.gov.it)



Bonus rimborso spese patenti

La Commissione Trasporti e la Commissione Ambiente hanno approvato un emendamento al decreto legge trasporti che prevede l'erogazione di un contributo di 1.000 euro e comunque non superiore al 50% delle spese sostenute e regolarmente documentate per il conseguimento della patente e delle abilitazioni professionali finalizzati all'attività di autotrasporto ai giovani fino a 35 anni e ai percettori del reddito di cittadinanza o di ammortizzatori sociali, a condizione che entro tre mesi dal conseguimento dei titoli stipulino un contratto di lavoro con un'impresa di autotrasporto di merci per conto di terzi per un periodo di almeno sei mesi.

Dal punto di vista tecnico, il **bonus patente** è assegnato sotto forma di rimborso spese, fino a un totale di 1.000 euro, a chi rispetta i requisiti. Pertanto, non può ritenersi un contributo *erga omnes*. Nel dettaglio, la somma è dunque elargita alle persone che pagano le spese (necessariamente e correttamente documentate) necessarie per conseguire la patente e per le abilitazioni professionali. Lo scopo è quello di diventare autotrasportatori di merci per conto terzi.

“E’ una prima concreta risposta alla carenza strutturale di autisti che sta influenzando la funzionalità del settore trasportistico su gomma e che va affrontata in maniera repentina ed efficiente, così come ha fatto l’Onorevole Raffaella Paita, promotrice dell’emendamento, a cui vanno tutti i nostri ringraziamenti. Occorre ora lavorare affinché siano eliminate altre barriere che frenano i giovani a intraprendere la professione di conducente, intervenendo sulle procedure per il conseguimento della CQC, che vanno snellite, così come va prevista una adeguata formazione scolastica con percorsi formativi dedicati da parte degli Istituti Tecnici e ITS”, commenta il Presidente di ANITA, Thomas Baumgartner.

L’emendamento consente inoltre agli autisti neoassunti, in possesso dei prescritti titoli per l’esercizio della professione, vale a dire patente di guida e CQC, di poter stare a bordo dei veicoli adibiti al trasporto merci, per un periodo di addestramento di durata massima di tre mesi.

Fonti:

Ilmondodeitrasporti.com

Corriere.it

