



AREA FISCO

3

» IL CONTRIBUTO "PEREQUATIVO" PREVISTO DAL D.L. SOSTEGNI-BIS

5

» FATTURAZIONE ELETTRONICA PER OPERAZIONI CON L'ESTERO

AREA LEGAL

7

» LINEE GUIDA DEL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI SUI COOKIE: OBBLIGATORIO ADEGUARSI ENTRO LA FINE DELL'ANNO

9

» IL PATTO DI NON CONCORRENZA: RIFLESSIONI E RECENTI SVILUPPI GIURISPRUDENZIALI

11

» QUALI LIMITI ALLA POSSIBILITA' DELL'IMPRENDITORE DI RIDISTRIBUIRE L'ORARIO DI LAVORO DEI DIPENDENTI SENZA IL LORO CONSENSO? I RECENTI CHIARIMENTI DELLA CASSAZIONE

AREA LAVORO

13

» REGISTRO UNICO NAZIONALE DEL TERZO SETTORE

15

» PARITÀ SALARIALE DI GENERE

17

» GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO - IL PUNTO DELLA SITUAZIONE DOPO LA CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO N. 127/2021 E ALLA LUCE DELLA PROROGA DELLO STATO DI EMERGENZA

19

» COLLOCAMENTO DEI DISABILI: NUOVE SANZIONI DAL 1° GENNAIO 2022
» SMART WORKING SEMPLIFICATO PER EMERGENZA COVID-19: PROROGA AL 31 MARZO 2022

IL CONTRIBUTO “PEREQUATIVO” PREVISTO DAL D.L. SOSTEGNI-BIS

PREMESSA

L'art. 1 del D.L. Sostegni-bis ha previsto un ulteriore **Contributo a fondo perduto**, con finalità perequative e subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea.

L'obiettivo del Fondo Perequativo è prevedere un indennizzo per riequilibrare le differenze di accesso e di *quantum* rispetto ai precedenti contributi a fondo perduto.

Anche questo Contributo è classificabile tra gli aiuti di stato previsti dalla sezione 3.1 “aiuti di importo limitato” della Commissione Europea.

Sulla base dell'opzione – irrevocabile – che il Contribuente esprime durante la compilazione del modello, l'Agenzia delle Entrate eroga il Contributo spettante tramite bonifico sul conto corrente intestato al richiedente oppure tramite l'attribuzione di un credito d'imposta da utilizzare in compensazione.

Il Contributo è escluso da tassazione – sia ai fini Irap che alle imposte sui redditi - e non incide sul calcolo del rapporto di deducibilità delle spese e degli altri componenti di negativi di reddito, compresi gli interessi passivi, di cui agli artt. 61 e 109, comma 5 del Tuir.

SOGGETTI BENEFICIARI

Il Contributo perequativo spetta a tutti i soggetti che svolgono attività d'impresa, arte o professione - o da coloro che producono reddito agrario – purché titolari di partita Iva attiva al 26 Maggio 2021, residenti e stabiliti nel territorio dello Stato.

Non rientrano nel beneficio:

- » i soggetti con Partita Iva attiva aperta successivamente al 26 Maggio 2021;
- » i soggetti la cui attività risulta cessata alla data del 26 Maggio 2021;
- » gli Enti Pubblici di cui all'art. 74 del Tuir;
- » gli intermediari finanziari e società di partecipazione i cui all'art. 162-bis del Tuir.

Per individuare i Contribuenti beneficiari, è previsto il rispetto di alcuni requisiti.

PRIMO REQUISITO

Il richiedente deve aver conseguito, nel corso del 2019, ricavi o compensi non superiori a 10 milioni di euro.

I Contribuenti con esercizio non coincidente con l'anno solare devono considerare il secondo periodo d'imposta precedente a quello in corso al 26 Maggio 2021.

Per gli esercenti attività d'impresa i ricavi sono individuati dall'art. 85, comma 1, lett. a) e b) del Tuir, mentre per gli esercenti attività di lavoro autonomo, è necessario far riferimento all'art. 54, comma 1 del Tuir.

Se il Contribuente svolge più attività, il limite di 10 milioni riguarda i ricavi/compensi riferiti a tutte le attività esercitate.

Per esemplificare l'individuazione dei ricavi/compensi relativi al 2019 i valori da tenere in considerazione sono individuati da un'apposita tabella:

MODELLO DICHIARATIVO	RICAVI/COMPENSI	REGIME	CAMPI DI RIFERIMENTO
Persone fisiche (PF)	Ricavi	Contabilità ordinaria	RS116
		Contabilità semplificata	RG2, col.2
	Compensi	RE2, col.2	
	Ricavi/Compensi	Regime L. 190/2014	da LM22 a LM27, col.3
	Ricavi/Compensi	Regime DI 98/2011	LM2
Società di Persone (SP)	Ricavi	Contabilità ordinaria	RS116
		Contabilità semplificata	RG2, col.5
	Compensi	RE2	
Società di Capitali (SC)	Ricavi	RS107, col.2	
Enti Non Commerciali (ENC)	Ricavi	Contabilità ordinaria	RS111
		Contabilità semplificata	RG2, col.7
		Regime forfettario art. 145 Tuir	RG4, col2
		Contabilità pubblica	RC1
	Compensi	RE2	

SECONDO REQUISITO

Oltre al limite dei 10 milioni, per ottenere l'accesso al beneficio, è necessario che siano presenti due requisiti congiuntamente:

- » la dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta chiuso al 31 Dicembre 2020 deve essere presentata entro il 30 Settembre 2021. Come previsto dal Decreto attuativo, eventuali dichiarazioni dei redditi integrative relative al periodo d'imposta 2019 e 2020 presentate oltre il 30 Settembre 2021 non rilevano ai fini della determinazione del Contributo Perequativo, qualora i dati in esse contenuti siano migliorativi rispetto a quelle delle dichiarazioni originali;
- » il risultato economico d'esercizio relativamente al periodo d'imposta chiuso il 31 Dicembre 2020 deve essere inferiore di almeno il 30% rispetto all'ammontare del risultato economico d'esercizio chiuso al 31 Dicembre 2019.

In merito al risultato economico sia del 2019 che del 2020, con provvedimento del 4 Settembre 2021 il Direttore dell'Agenzia delle Entrate ha precisato che occorre considerare tutte le attività d'impresa, professionali o agrarie esercitate.

AMMONTARE DEL CONTRIBUTO SPETTANTE

Per calcolare l'ammontare del contributo spettante occorre inizialmente determinare a differenza tra il risultato economico d'esercizio relativo al periodo d'imposta in corso al 31 Dicembre 2019 e quello relativo al periodo d'imposta in corso al 31 Dicembre 2020.

Successivamente, la differenza ottenuta deve essere diminuita dell'importo complessivo dei Contributi a fondo perduto già ottenuti dal richiedente.

Dall'importo ottenuto, è obbligatorio applicare le seguenti percentuali:

- » 30% se i ricavi/compensi del 2019 sono inferiori o pari a 100 mila euro;
- » 20% se i ricavi/compensi del 2019 sono superiori a 100 mila euro ma inferiori o pari a 400 mila euro;
- » 15% se i ricavi/compensi del 2019 sono superiori a 400 mila euro ma inferiori o pari a 1 milione di euro;
- » 10% se i ricavi/compensi del 2019 sono superiori a 1 milione di euro ma inferiori o pari a 5 milioni di euro;
- » 5% se i ricavi/compensi del 2019 sono superiori a 5 milioni di euro ma inferiori o pari a 10 milioni di euro.

In ogni caso l'importo massimo del Contributo spettante è di 150 mila euro.

a cura di Mattia Giannini

FATTURAZIONE ELETTRONICA PER OPERAZIONI CON L'ESTERO

Le novità introdotte dalla legge di Bilancio 2021 in materia di adempimenti relativi alle operazioni transfrontaliere, prevedono che i relativi dati siano trasmessi all'Agenzia delle Entrate utilizzando esclusivamente il Sistema di Interscambio e il formato XML attualmente adottato per l'invio delle fatture elettroniche. La nuova ridefinizione della disciplina dell'esterometro prevede, dunque, l'utilizzo dello SdI, non soltanto per l'invio delle fatture elettroniche, ma anche per la comunicazione dei dati delle operazioni con l'estero.

La decorrenza, inizialmente fissata al 1° gennaio 2022, per effetto dell'emendamento approvato nell'iter di conversione in legge al D.L. n. 146/2021, approvato dal Senato, prevede che gli adempimenti cambino dal 1° luglio 2022.

Attualmente, i contribuenti passivi IVA possono scegliere facoltativamente, di:

- » presentare telematicamente la comunicazione delle operazioni transfrontaliere attive e passive

con cadenza trimestrale, avvalendosi dell'esterometro

- » avvalersi, per ogni operazione attiva, della fatturazione elettronica estera

L'intento è certamente quello di semplificare gli obblighi a carico degli operatori economici, anticipando l'utilizzo di un **unico canale di trasmissione** per inviare le **fatture elettroniche** ed i **dati delle operazioni con l'estero**, eliminando in tal modo ogni altro obbligo comunicativo.

In particolare, dalla data del **1° luglio 2022** i dati delle operazioni transfrontaliere saranno trasmessi utilizzando **esclusivamente** il Sistema di Interscambio e il formato XML attualmente adottato per l'invio delle fatture elettroniche.

Per le **fatture attive** relative alle operazioni effettuate nei confronti di soggetti non stabiliti in Italia, si dovrà emettere una fattura elettronica di tipo TD01 valorizzando il campo "codice destinatario" con il valore convenzionale "XXXXXXX".

Per le **fatture passive**, ricevute in modalità analogica dai fornitori esteri, il cliente italiano dovrà generare un documento elettronico di tipo **TD17, TD18 e TD19**, da trasmettere tramite Sdl. Nello specifico:

- » TD17 per integrazione/autofattura per acquisto servizi dall'estero, a seconda che il fornitore sia stabilita in altro Paese UE o in un Paese extra UE;
- » TD18 per integrazione per acquisto di beni intracomunitari;
- » TD19 per integrazione/autofattura per acquisto di beni ex art. 17 c.2 D PR 633/72

La legge di Bilancio 2021 ha previsto **termini differenziati di trasmissione** dei dati delle operazioni:

- » per le operazioni attive, la trasmissione deve avvenire entro 12 giorni dall'effettuazione della cessione o prestazione o entro il diverso termine stabilito, ad esempio in caso di specifiche disposizioni entro il giorno 15 del mese successivo, in caso di fatturazione differita;
- » per le operazioni passive, la trasmissione è effettuata entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello del ricevimento del documento comprovante l'operazione o di effettuazione dell'operazione stessa.

Per la conferma ufficiale della decorrenza dei nuovi adempimenti è necessario attendere l'approvazione definitiva, che dovrebbe arrivare entro la data del 20 dicembre 2021.

a cura di Caterina Francomano

LINEE GUIDA DEL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI SUI COOKIE: OBBLIGATORIO ADEGUARSI ENTRO LA FINE DELL'ANNO

Con il provvedimento n. 231 del 10 giugno 2021, il Garante per la protezione dei dati personali è tornato ad occuparsi di cookie approvando nuove linee guida. L'intervento dell'Autorità si è reso necessario, principalmente, a causa di una scorretta prassi applicativa delle precedenti linee guida del 2014 e dell'introduzione, non più recentissima, del Regolamento (UE) 679/2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (operativo a partire dal 25 maggio 2018).

L'utilizzo dei cookie e dei sistemi di tracciamento in generale è un tema che, ormai da anni, si trova al centro dell'attenzione e sempre più spesso bisognoso di aggiornamenti e limitazioni, dunque, meritevole di essere compreso, se non altro, nei suoi tratti essenziali.

COSA SONO I COOKIE? E A CHE COSA SERVONO?

Tecnicamente, per cookie si intendono delle stringhe di testo che vengono collocate dai siti web all'interno dei dispositivi al fine di "riconoscere" gli utenti nelle successive visite o, più semplicemente, per usufruire dei contenuti.

Più in particolare, si ricorre a tali strumenti per:

- » monitorare le sessioni;
- » autenticazioni;
- » memorizzare le preferenze (ad es.: conservare i dati inseriti in moduli informatici o tenere traccia degli articoli selezionati e non ancora acquistati).

Tuttavia, oltre che per le finalità sopra elencate, esistono cookie che vengono utilizzati dai siti web anche per studiare e analizzare i comportamenti degli utenti.

A tal proposito, occorre una fondamentale diversificazione tra i **cookie**:

- » **tecnici**: ai sensi dell'art. 122, comma 1, d. lgs 196/2003, sono implementati per erogare servizi richiesti dall'utente e unicamente per facilitare, o rendere più sicura, la fruizione della pagina che viene visitata (in questo caso non occorre il consenso dell'utente);
- » **di profilazione**: utilizzati all'ulteriore scopo di tracciare l'attività dell'utente, consentendo a chi li impiega di poter studiare pratiche commerciali/pubblicitarie più efficaci (per tale tipologia occorre il consenso degli utenti all'utilizzo);
- » **analitici**: in parte considerati "tecnici", sono una particolare categoria di cookie in grado di monitorare e analizzare l'uso del sito da parte degli utenti, nonché di registrare la frequenza di accessi di un determinato sito web. Tuttavia, tali cookie potrebbero non risultare migliorativi o essenziali per la navigazione e, perciò, essere soggetti a consenso esplicito da parte dell'utente.

QUALI SONO LE NOVITÀ?

Tanto premesso in termini generali, l'utilizzo dei cookie è stato nuovamente interessato dagli interventi del Garante per la protezione dei dati personali che, nelle summenzionate

linee guida, ha voluto dare **particolare attenzione agli aspetti decisionali degli utenti e ai connessi aspetti applicativi**, ovvero: (i) le corrette modalità per la fornitura dell'informativa; (ii) l'acquisizione del consenso on-line degli interessati. Aspetti, quest'ultimi, già trattati dall'Autorità nel precedente provvedimento n. 229, dell'8 maggio 2014, ma che necessitano di opportuni chiarimenti e integrazioni.

Di seguito, le principali novità:

» **Le modalità per l'acquisizione del consenso:** il Garante è intervenuto su alcune pratiche irregolari di raccolta del consenso, quali lo **scrolling** e il **cookie wall**. Quanto al primo, in condivisione con autorevole orientamento europeo (cfr. parere dell'European Data Protection Board n. 5/2020, del 4 maggio 2020), il Garante ha ritenuto il semplice scroll verso il basso della pagina web **inidoneo** a raccogliere il consenso degli utenti; quanto al secondo, invece, ha valutato **illegittima** la modalità secondo la quale non è consentito agli utenti l'accesso a contenuti o servizi equivalenti del sito senza prima aver espresso il consenso all'utilizzo dei sistemi di tracciamento.

Inoltre, sempre con riferimento ai **cookie di profilazione**, è stata espressa l'esigenza di offrire la possibilità all'utente, attraverso un **banner ben identificabile sulla pagina visitata**, di esprimere il consenso dei cookie in parola, garantendogli, peraltro, la possibilità di chiudere il banner con un tasto dedicato e continuare la navigazione senza essere tracciati. Il Garante precisa altresì che, stante la possibilità di revocare il consenso precedentemente prestato, **se in una precedente sessione era già stato negato il consenso, le ulteriori richieste ad ogni nuovo accesso sono da ritenersi invasive e ridondanti (almeno nei 6 mesi successivi)**.

» **Indicazioni sulle informative:** in osservanza del Regolamento UE 679/2016, il Garante indica quelle che sono le novità da apportare alle informative da rendere agli utenti, tra cui: (i) indicazione degli eventuali soggetti destinatari dei dati personali; (ii) i tempi di conservazione delle informazioni acquisite; (iii) richieste di accesso ai dati e possibilità di proporre reclamo all'Autorità di controllo.

» **Cookie analitici:** palesando una certa insofferenza verso la **manca di una definizione chiara ed universalmente condivisa dei cookie analitici rispetto a quelli tecnici e di profilazione**, il Garante li considera equiparabili ai cookie tecnici unicamente al verificarsi delle seguenti **condizioni**: a) vengono utilizzati unicamente per produrre statistiche aggregate e in relazione ad un singolo sito o una sola applicazione mobile; b) viene mascherata, per quelle di terze parti, almeno la quarta componente IP; c) le terze parti si astengono dal combinare i cookie analitici, così minimizzati, con altre elaborazioni (ad es. file dei clienti o statistiche di visite ad altri siti) o dal trasmetterli ad ulteriori terzi.

Da ultimo, a margine di tali importanti novità, **non va dimenticato che le linee guida hanno indicato in 6 mesi il tempo necessario per adeguarsi alle indicazioni appena considerate, dunque in scadenza per il prossimo 10 gennaio 2022.**

a cura di **NEXUM**LEGAL
Michele Riitano

IL PATTO DI NON CONCORRENZA: RIFLESSIONI E RECENTI SVILUPPI GIURISPRUDENZIALI

L'art. 2105 cod. civ. prescrive in capo al lavoratore un dovere di fedeltà verso il proprio datore di lavoro per tutta la durata del rapporto di lavoro, sicché lo stesso non potrà trattare affari in concorrenza con il datore né per conto proprio, né per conto di terzi. Una volta terminato, per qualsiasi causa, il rapporto di lavoro, il lavoratore tornerà libero di spendere sul mercato la professionalità e l'esperienza acquisite alle dipendenze del precedente datore di lavoro. Per quest'ultimo, pertanto, può rendersi necessaria e conveniente una valutazione diretta a evitare, quanto meno per un certo periodo di tempo dalla cessazione del rapporto di lavoro, che determinate figure professionali - dotate di una certa specializzazione ovvero che, per le mansioni svolte, siano venute a conoscenza di determinate informazioni riservate o addette a particolari lavorazioni e/o progetti - possano impiegare il bagaglio professionale così acquisito in favore di aziende concorrenti a quella del precedente datore di lavoro.

Il patto di non concorrenza è, per l'appunto, lo strumento che consente al datore di lavoro di prevenire un simile rischio.

Dal punto di vista strutturale, il patto di non concorrenza è un contratto a titolo oneroso e a prestazioni corrispettive, in forza del quale il datore di lavoro si obbliga a corrispondere una somma di danaro al lavoratore e questi, a sua volta, si obbliga, per un tempo limitato e successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, a non svolgere attività concorrenziale con quella del datore (Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 01/03/2021, n. 5540). Dal punto di vista degli interessi meritevoli di tutela, il patto di non concorrenza è diretto, da un lato, a salvaguardare l'organizzazione tecnica e amministrativa, i metodi, i processi di lavoro, la clientela di un'azienda e, dall'altro, tramite la previsione di clausole normative, a tutelare il lavoratore subordinato affinché lo stesso non subisca pregiudizio nella sua crescita professionale a causa dell'imposizione di limiti eccessivamente onerosi.

Il patto di non concorrenza può essere stipulato in sede di assunzione, ovvero in corso di rapporto o anche al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Per essere legittimo, a pena di nullità, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2125 cod. civ. che lo disciplina, il patto di non concorrenza deve: a) essere redatto per iscritto; b) indicare un limite rispetto all'oggetto dell'attività svolta dal datore (ad esempio non possono rientrare nel divieto attività estranee al settore di operatività dell'impresa in quanto inidonee a creare concorrenza), all'ambito territoriale di svolgimento della prestazione (indicazione di zone specifiche o aree geografiche nelle quali viga il divieto di concorrenza) e alla durata (dalla cessazione del rapporto fino a un massimo di anni tre per operai, impiegati e quadri; anni cinque per i dirigenti); c) deve prevedere un corrispettivo economico a favore del lavoratore che sia determinato nel suo ammontare ovvero determinabile sulla base di precisi criteri matematici (ad esempio in misura percentuale dell'ultima RAL), nonché congruo rispetto al sacrificio richiesto al lavoratore medesimo e al suo livello di professionalità (la giurisprudenza è ormai concorde nel ritenere che il corrispettivo minimo debba aggirarsi intorno al 15% - 20% - 30% della retribuzione lorda annua, fermo restando che, qualora l'ambito del patto sia vasto, la percentuale dovrà essere maggiore). Il corrispettivo può essere erogato mensilmente o, in ogni caso, durante la prestazione lavorativa, in aggiunta alla retribuzione (Cass. Civ. Sez. lavoro, Ord. 25/08/2021 n. 23418); come tale, concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto ed è assoggettato allo stesso trattamento fiscale e contributivo della retribuzione ordinaria, ovvero dopo la cessazione del rapporto, in soluzione unica o rateizzata, come tale assoggettato a tassazione separata senza contribuzione.

Il patto di non concorrenza può prevedere, altresì, una clausola avente ad oggetto il divieto di storno di clienti e/o dipendenti. Con una recente sentenza, 04/08/2021 n. 22247, la Corte di Cassazione, Sez. lavoro, ha confermato il precedente orientamento giurisprudenziale in forza del quale il patto di non concorrenza e il divieto di storno vietano due condotte differenti: "il primo proibisce lo svolgimento di attività lavorativa in concorrenza con la società datrice, anche al termine del rapporto di lavoro <...>; il secondo, invece, impedisce il compimento di atti e comportamenti funzionali a sviare la clientela storica verso un'altra impresa datrice, sfruttando il rapporto di fiducia instaurato e consolidato durante il periodo di dipendenza con la prima società". Dalla diversa natura delle due fattispecie la Suprema Corte ha concluso per l'impossibilità di estendere il regime normativo del patto di non concorrenza di cui all'art. 2125 cod. civ. al divieto di storno, che, pertanto, stando alla pronuncia citata, non può ritenersi nullo laddove non sia previsto un corrispettivo come remunerazione dell'obbligo assunto.

È stata, invece, ritenuta nulla per contrasto con norme imperative dalla prevalente giurisprudenza e, di recente, dalla Corte di Cassazione - Sez. lavoro - Ord. 01/09/2021 n. 23723, la clausola con la quale il datore di lavoro può decidere unilateralmente, anche in corso di rapporto di lavoro, di risolvere il patto di non concorrenza ovvero di optare per la sua risoluzione. Ed invero, l'obbligazione di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro sorge a carico del lavoratore sin dall'inizio del rapporto e, in ogni caso, dalla sottoscrizione del patto, sicché è a partire da questo momento che deve ritenersi compressa la libertà del lavoratore e condizionate le sue riflessioni sulla programmazione del proprio futuro professionale. Siffatta compressione - osserva la Suprema Corte - è ammissibile solo con la previsione di un congruo corrispettivo "che finirebbe per essere escluso ove al datore di lavoro venisse concesso di liberarsi ex post dal vincolo e a sua esclusiva discrezione", facoltà, per l'appunto, ritenuta illegittima. La nullità della clausola non comporta la nullità dell'intero patto in conformità al principio della conservazione degli atti giuridici ex art. 1419 cod. civ. Quanto sopra espresso non vieta alle parti di concordare volontariamente la successiva risoluzione consensuale del patto di non concorrenza e, per l'effetto, la liberazione dai rispettivi obblighi assunti.

Da ultimo, nel caso di violazione del patto di non concorrenza alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro potrà risolvere il patto per inadempimento, chiedere la restituzione del corrispettivo pagato, salvo anche il risarcimento del maggior danno subito a causa dell'attività concorrenziale svolta dall'ex dipendente, danno che potrebbe essere quantificato tramite la previsione di una clausola penale. In alternativa alla risoluzione per inadempimento, il datore di lavoro potrà agire in giudizio tramite la procedura d'urgenza ex art. 700 cod. proc. civ., al fine di ottenere dal Giudice un provvedimento inibitorio che imponga al lavoratore la cessazione dell'attività concorrenziale.

a cura di  **NEXUM** LEGAL
Avv. Stefania Bernuzzi

QUALI LIMITI ALLA POSSIBILITA' DELL'IMPRENDITORE DI RIDISTRIBUIRE L'ORARIO DI LAVORO DEI DIPENDENTI SENZA IL LORO CONSENSO?

I RECENTI CHIARIMENTI DELLA CASSAZIONE

Il tema dell'orario di lavoro, come ben noto, costituisce frequentemente motivo di tensione nell'ambito delle relazioni industriali, venendo in rilievo interessi contrapposti – quello del dipendente, da un lato, alla disponibilità ed alla prevedibilità del proprio tempo libero e quello del datore di lavoro, dall'altro, alla più efficiente organizzazione dell'attività produttiva – di non facile composizione.

Nonostante l'apparente linearità, la normativa vigente presenta complessità interpretative che portano tutt'ora la magistratura a pronunciarsi, con relativa frequenza, su alcuni aspetti di particolare rilievo pratico: ad esempio, basti pensare che nell'ultimo mese la materia ha interessato anche la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, intervenuta a chiarire che anche il tempo speso dal dipendente per svolgere attività di formazione professionale rientra nella nozione di orario di lavoro e deve, pertanto, essere retribuita.

Quanto alla giurisprudenza italiana, con una recentissima ordinanza del 3 novembre scorso la Corte di Cassazione si è pronunciata in merito alla possibilità, per il datore di lavoro, di variare unilateralmente la distribuzione, all'interno della giornata, dell'orario lavorativo osservato dal dipendente assunto con contratto di lavoro full time.

La vicenda traeva spunto dal ricorso di una lavoratrice che chiedeva l'accertamento del proprio diritto al mantenimento di un orario lavorativo "spezzato", osservato per molti anni in ragione di condizioni mediche sottostanti, a fronte della rimodulazione del medesimo in senso "continuativo" disposta dalla società presso cui era impiegata con contratto di lavoro a tempo pieno.

Nell'affrontare la questione, la Suprema Corte ha colto l'occasione per evidenziare i due fondamentali ordini di limiti che gravano sui poteri organizzativi dell'imprenditore in materia di orario lavorativo.

Il primo vincolo, evidenzia la Corte, riguarda il tipo di modifica che il datore di lavoro può disporre unilateralmente: mentre è generalmente escluso che la quantità della prestazione lavorativa – e cioè, il monte orario complessivo osservato – possa essere mutata senza il consenso del dipendente, in quanto predeterminata in sede contrattuale, è ben possibile che la medesima possa essere ridistribuita nell'arco della giornata (salvo soltanto il rispetto dei limiti legali di durata massima e delle eventuali pattuizioni individuali) dall'imprenditore per assecondare le proprie mutate esigenze organizzative, purché effettive e non pretestuose. Il secondo elemento rilevante, ai fini della configurabilità di un potere distributivo unilaterale dell'orario in capo al datore di lavoro, attiene al tipo di rapporto lavorativo instaurato.

La Corte ribadisce, infatti, che lo ius variandi datoriale incontra, nella materia in questione, forti limiti soltanto con riguardo ai contratti di lavoro part time, *"nei quali la programmabilità del tempo libero assume carattere essenziale che giustifica la immodificabilità dell'orario da parte datoriale per garantire la esplicazione di ulteriore attività lavorativa o un diverso impiego"*

del tempo che la scelta del particolare rapporto evidenzia come determinante per l'equilibrio contrattuale"; analoghe restrizioni, invece, non sono invece rinvenibili nella disciplina dei rapporti lavorativi a tempo pieno, nei quali "un'eguale tutela del tempo libero del lavoratore si tradurrebbe nella negazione del diritto dell'imprenditore di organizzare l'attività lavorativa".

Poste tali premesse, e rilevato come la rimodulazione dell'orario lavorativo fosse stata disposta dal datore di lavoro per assecondare la comprovata esigenza di far fronte, sotto il profilo organizzativo, alle conseguenze di un'imminente delocalizzazione produttiva, la Cassazione ha sostanzialmente avallato la legittimità della variazione oraria, considerandola *"...un momento individuativo del potere autorganizzativo del datore di lavoro...non sindacabile in mancanza di specifici elementi che evidenzino una discriminazione o una mera vessazione del dipendente".*

Sulla scorta di tali principi, la Corte ha quindi cassato la sentenza di appello che aveva erroneamente avallato la pretesa della lavoratrice ritenendo insussistenti le ragioni organizzative addotte dall'impresa.

a cura di  **NEXUM**LEGAL
Avv. Valerio Laganà

REGISTRO UNICO NAZIONALE DEL TERZO SETTORE

La riforma del terzo settore è arrivata al momento più importante della sua realizzazione: con il Decreto del 26 ottobre 2021 n. 561 il direttore generale del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha individuato il termine a decorrere dal quale inizierà l'operatività del nuovo Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (c.d. RUNTS).

Il D day, atteso per oltre quattro anni, è finalmente operativo dal 23 novembre 2021.

La riforma, tuttavia, non può dirsi completata: si attendono alcuni decreti attuativi oltre all'approvazione, da parte della Commissione Europea, della normativa fiscale da applicare agli enti del terzo settore.

Il tutto avrà un forte impatto nel mondo del no profit; difatti, le associazioni che ad oggi hanno già compiuto gli adeguamenti statutari richiesti e, che risultano iscritte ai registri delle ODV (Organizzazioni di volontariato) e APS (Associazioni di promozione sociale) così come previsto dalle previgenti normative dettate in materia, saranno oggetto di trasmigrazione, che verrà effettuata indirettamente dagli uffici, senza dover compiere ulteriori adempimenti.

Le associazioni di nuova costituzione non potranno più dal 23 novembre scorso fare richiesta di iscrizione ai seguenti registri:

- » registro delle APS;
- » registro delle ODV;
- » anagrafe delle ONLUS.

Le succitate associazioni potranno inoltrare a far data dal 24 novembre, domanda di iscrizione al RUNTS, attraverso l'apposito portale istituito sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. I precedenti, avranno la sola funzione di consentire i procedimenti di iscrizione di cancellazione ancora pendenti in tale data.

Dal 23 novembre 2021, gli uffici delle regioni e delle province autonome presso i quali sono iscritte le associazioni di promozione sociale e le organizzazioni di volontariato devono, entro tre mesi a decorrere da tale data, trasmettere al RUNTS i dati degli enti presso di loro iscritti.

Ciò determina, quindi, quel processo di "*trasmigrazione automatica*" che l'art. 54, codice del Terzo settore - c.d. CTS, prevede per tali enti.

Inoltre, l'Agenzia delle Entrate - secondo termini concordati con il ministero - comunica al RUNTS i dati e le informazioni, quali codice fiscale, denominazione, sede legale, generalità e il codice fiscale del legale rappresentante, relativi agli enti iscritti all'anagrafe delle ONLUS la cui iscrizione, diversamente a quanto stabilito per le ODV e per le APS, non avviene attraverso la trasmigrazione automatica bensì attraverso una apposita domanda indicante la categoria di appartenenza.

I notai saranno deputati alla verifica della sussistenza delle condizioni di legge, ivi compreso il patrimonio minimo, di tutti gli enti che intendano assumere la qualifica di Enti del Terzo Settore; in particolar modo, agli enti non profit di nuova costituzione che vogliano acquisire la personalità

giuridica, agli enti già iscritti nei Registri delle Persone Giuridiche ai sensi del DPR n. 361/2000 che vogliono "trasferirsi" al RUNTS nonché alle associazioni non riconosciute già costituite, siano o meno già ETS, che vogliono ottenere riconoscimento.

Il comma 2, dell'art. 1, del DD n. 561 del 26 ottobre 2021 prevede, inoltre, che entro il 21 febbraio 2022 tale opera di trasmigrazione dovrà essere conclusa. A partire da tale data, gli uffici competenti del RUNTS avranno 180 giorni di tempo per procedere con i vari controlli sui dati delle associazioni, già forniti nella fase iniziale dai registri di provenienza.

Considerazioni differenti riguardano le APS e le ODV, il cui comma 5, del D.D n. 561, del 26 ottobre 2021 specifica che *"ai sensi dell'articolo 38, comma 2 del D.M. 15 settembre 2020, i registri delle ODV e delle APS di cui alle leggi 11 agosto 1991, n. 266 e 7 dicembre 2000, n. 383, rimangono operanti esclusivamente per i procedimenti di iscrizione e cancellazione pendenti al giorno antecedente il termine di cui al comma 1; a conclusione degli stessi, i dati degli enti iscritti saranno trasferiti al RUNTS con le modalità di cui al suddetto decreto. Ai sensi del comma 3 del medesimo articolo, con l'avvio del RUNTS cessano altresì le procedure di iscrizione all'anagrafe unica delle Onlus, che rimane operante esclusivamente per i procedimenti di iscrizione e cancellazione pendenti alla data del 22 novembre 2021"*.

Inizierà quindi un nuovo periodo di progressivo adattamento alle nuove previsioni legislative, in un'ottica di rinnovamento ed implementazione dei livelli di governance del settore oltre che di organizzazione interna ed esterna alle associazioni.

Tuttavia, bisogna tenere presente che tutte le istanze, richieste e comunicazioni, incluse le domande di iscrizione nel nuovo registro, devono essere trasmesse mediante canali telematici ovvero attraverso apposita piattaforma che consente di gestire l'intero flusso del processo di trasmigrazione, iscrizione, revisione e cancellazione degli enti del terzo settore appositamente creata dal ministero e mediante l'utilizzo di appositi format di modulistica.

Ad oggi, non si conosce in maniera esaustiva il sistema informatico nonostante vi sia stata la divulgazione di alcune informazioni, seppur per sommi capi, circa il funzionamento del medesimo sistema.

Con molta probabilità, occorrerà – per notai e collaboratori – un'apposita formazione così da superare le difficoltà iniziali che potrebbero emergere.

a cura di Vincenzo Frandina

PARITÀ SALARIALE DI GENERE

Entrerà in vigore il 3 dicembre la legge 162/2021 che modifica ed implementa il D. Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità).

Ecco i punti chiave della Legge.

1) OBBLIGO DI RAPPORTO PER LE AZIENDE CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI:

tale obbligo, già previsto per le aziende, sia pubbliche che private, con oltre 100 dipendenti (art. 46 D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198), viene ora allargato alle aziende con oltre 50 dipendenti. Si tratta di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei passaggi di categoria, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti e della retribuzione effettivamente corrisposta. Per le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti è prevista la facoltà, su base dunque volontaria, di redigere tale rapporto. Le aziende che non rispettano l'invio del rapporto agli organi competenti possono incorrere in verifiche e sanzioni da parte dell'Ispettorato del Lavoro.

2) CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE:

dal 1° gennaio 2022 è prevista la Certificazione della parità di genere. Si tratta di un attestato per le aziende, pubbliche e private, che abbiano redatto il rapporto e adottato comportamenti virtuosi in base a parametri da individuare. Il documento attesterà le misure messe in atto dai datori di lavoro per la riduzione del divario di genere, in termini di parità salariale a parità di mansioni e di opportunità di crescita all'interno dell'azienda, per le politiche di gestione delle differenze di genere e per la tutela della maternità.

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri verranno poi stabiliti:

- » Parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere;
- » Modalità di acquisizione e monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- » Modalità di coinvolgimento, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri indicati, delle rappresentanze sindacali aziendali e dei consiglieri di parità regionali;
- » Forme di pubblicità della certificazione della parità di genere;

Presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio è appositamente istituito dalla Legge un Comitato tecnico permanente sulla certificazione della parità di genere nelle imprese. Quest'approccio appare condivisibile nell'ottica ESG che ormai sta tanto sta imprimendo virtuose scelte al mercato.

3) SGRAVI PER LE AZIENDE CHE RISPETTANO LA PARITÀ SALARIALE:

a decorrere dall'anno 2022 alle aziende che avranno ottenuto la certificazione della parità di genere verrà concesso un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro non superiore all'1%, con un limite massimo di 50.000 euro annui per azienda. Lo stanziamento avrà un tetto massimo di 50 milioni di euro annui.

4) PREMIALITÀ NEI BANDI PER LE AZIENDE VIRTUOSE SULLA PARITÀ SALARIALE:

la certificazione della parità di genere garantirà un punteggio premiale nell'assegnazione di fondi e nelle gare pubbliche.

5) DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRECTA:

il concetto di discriminazione di genere viene esteso alla fase della selezione del personale. Inoltre viene introdotto il concetto di discriminazione indiretta, oltretutto diretta, abbracciando così gli aspetti di natura organizzativa, o che incidono sull'orario di lavoro, che surrettiziamente dispongono differenti trattamenti sfavorendo di fatto le donne, ed ancor più quei trattamenti che in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, vedono la lavoratrice costretta a una posizione di svantaggio rispetto agli altri dipendenti, o limitano le sue opportunità di partecipazione e creano ostacoli alla carriera

6) OBBLIGHI PER LE SOCIETÀ PARTECIPATE PUBBLICHE:

la legge infine estende la normativa sulle cosiddette "quote rosa" in azienda anche alle società controllate da pubbliche amministrazioni, e non quotate, riservando a figure femminili due quinti di presenze nei consigli di amministrazione per i primi sei mandati successivi all'entrata in vigore della norma.

L'obiettivo della nuova legge sulla parità salariale è quello di sostenere le aziende che promuovono l'uguaglianza di genere, sanzionando quelle che al contrario non la rispettano, innescando in tal modo un circolo virtuoso.

a cura di Micaela Laura

GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO IL PUNTO DELLA SITUAZIONE DOPO LA CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO N. 127/2021 E ALLA LUCE DELLA PROROGA DELLO STATO DI EMERGENZA

Fino al 31 marzo 2022, in virtù della proroga dello stato d'emergenza, per accedere ai luoghi di lavoro per svolgere qualsiasi prestazione lavorativa, è necessario possedere ed esibire, su richiesta, la certificazione verde Covid – 19 (cosiddetto green pass).

COME SI OTTIENE IL GREEN PASS

Il green pass si ottiene:

- » Sottoponendosi alla vaccinazione anti covid – 19 (dopo 15gg dalla prima dose viene rilasciato il green pass);
- » Per avvenuta guarigione dopo il contagio da covid – 19;
- » Effettuando un test antigenico o molecolare. In tal caso la durata del green pass è rispettivamente di 48 ore e 72 ore;

CHI SONO I SOGGETTI OBBLIGATI AL POSSESSO DEL GREEN PASS.

L'obbligo di green pass, investe tutti i lavoratori, ma anche tutti quei soggetti che accedono in azienda per svolgere prestazioni lavorative, di formazione o anche di volontariato in forza di "contratti esterni" (Es. Stagisti, tirocinanti, dipendenti di ditte esterne che entrano in azienda in forza di contratti di appalto, liberi professionisti, lavoratori autonomi, lavoratori somministrati e distaccati ecc).

CONSEGUENZE PER I LAVORATORI PRIVI DI GREEN PASS

Il lavoratore privo di green pass al momento dell'accesso nel luogo di lavoro sarà considerato assente ingiustificato senza diritto alla retribuzione. L'assenza ingiustificata non comporterà conseguenze disciplinari e il lavoratore avrà comunque diritto alla conservazione del posto di lavoro.

I datori di lavoro con meno di 15 dipendenti, dopo 5gg di assenza ingiustificata di lavoratore privo di green pass, possono procedere alla sospensione (senza conseguenze disciplinari e con diritto di conservazione del posto di lavoro) e assumere in sostituzione per un periodo non superiore a 10gg, rinnovabili fino al 31 marzo 2022.

SANZIONI AI LAVORATORI PER LA VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI GREEN PASS

In caso di ingresso nei luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di green pass, il lavoratore è soggetto ad una sanzione amministrativa comminata dalla Prefettura competente per territorio da Euro 600,00 fino ad Euro 1.500,00.

In caso di scadenza del green pass nel corso della prestazione lavorativa, non sono previste sanzioni disciplinari (secondo gli ordinamenti di settore) né la sanzione amministrativa comminata dalla Prefettura (da Euro 600,00 a Euro 1.500,00), prevista in caso di violazione dell'obbligo di possesso della certificazione verde covid – 19. La permanenza sul luogo di lavoro è consentita esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro.

OBBLIGHI PER IL DATORE DI LAVORO

Il green pass deve essere controllato dal datore di lavoro (o da soggetti incaricati). Il datore di lavoro deve obbligatoriamente definire, attraverso una apposita procedura, **le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche** ed eventualmente (qualora non svolgesse i controlli in prima persona) incaricare con atto formale i soggetti (uno o più di uno) delegati al controllo (cosiddetti verificatori).

La mancata effettuazione dei controlli e la mancata definizione delle modalità operative per l'organizzazione delle verifiche comporta importanti sanzioni amministrative. (da 400 a 1000 euro).

MODALITÀ DI CONTROLLO DEL GREEN PASS

Le verifiche del green pass secondo le modalità operative predisposte dal datore di lavoro, possono essere effettuate, anche a campione, e prioritariamente al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. Le verifiche possono comunque essere effettuate anche nel corso della giornata lavorativa secondo appunto le modalità organizzative predisposte.

Per specifiche esigenze organizzative (ad esempio pianificazione dei turni di servizio, attività in servizi essenziali, ecc), al fine di garantire l'efficace programmazione del lavoro potrà essere richiesto ai lavoratori di comunicare il possesso del green pass con **preavviso massimo di 48 ore**. Allo scopo di semplificare e razionalizzare le operazioni di verifica della certificazione verde covid – 19, i lavoratori **possono comunque richiedere di consegnare al datore di lavoro copia del proprio Green Pass**.

In tal caso e per tutta la durata di validità della certificazione verde i suddetti lavoratori sono esentati dall'attività di controllo.

Per i lavoratori somministrati la verifica del possesso del green pass compete all'azienda utilizzatrice. La società di somministrazione deve informare i lavoratori circa la sussistenza dell'obbligo.

La verifica del green pass da parte del datore di lavoro e/o dei soggetti incaricati deve essere effettuata attraverso l'App VERIFICA 19.

Le aziende oltre i 50 dipendenti potranno effettuare le verifiche anche in modalità massiva (per gruppi di lavoratori) attraverso apposita funzionalità resa disponibile da sito dell'INPS (GREENPASS50+). I datori di lavoro privati, possono inoltre scegliere di verificare il green pass utilizzando uno specifico software (reso disponibile opensource) da integrare con i sistemi interni di rilevazione automatizzata delle presenze.

a cura di Gianluca Petricca

COLLOCAMENTO DEI DISABILI: NUOVE SANZIONI DAL 1° GENNAIO 2022

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, in data 30 settembre 2021, due decreti in materia di collocamento obbligatorio dei lavoratori disabili. Nel particolare, sono state innalzate le sanzioni connesse al ritardo nell'invio del prospetto informativo e al versamento del contributo esonerativo di cui all'art. 5, co. 3 e 3-bis della Legge n. 68/1999 rivolto alle aziende che, per speciali condizioni di lavoro, non possono ottemperare agli obblighi del collocamento obbligatorio. Di seguito un focus circa le disposizioni introdotte:

- » **contributo esonerativo:** il D.M. n.193/2021 ha previsto, dal 1° gennaio 2022, un aumento del contributo in misura pari a 39,21 euro, per ogni giorno lavorativo per ciascuna unità non assunta. Si ricorda che il suddetto contributo è previsto per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che:
 - » per le particolari condizioni delle loro attività, non possono occupare l'intera percentuale di disabili e che, quindi, su richiesta possono essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione;
 - » occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille. In tal caso, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di assunzione per quanto concerne i medesimi addetti.
- » **sanzione per mancato invio del prospetto informativo:** il D.M. 194/2021 ha previsto, sempre dal 1° gennaio 2022, un innalzamento della sanzione amministrativa per il mancato invio del prospetto informativo entro il 31 gennaio di ogni anno. L'importo della sanzione è pari a 702,43 euro maggiorata di 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo. Si ricorda che ai sensi della Legge n. 68/1999 tale obbligo è previsto per le aziende che, a livello nazionale, abbiano una base di computo almeno pari a 15 unità.

a cura di Alessandra D'Errico

SMART WORKING SEMPLIFICATO PER EMERGENZA COVID-19: PROROGA AL 31 MARZO 2022

Dallo scorso anno, in ragione del contesto pandemico, è stata introdotta la possibilità di ricorrere allo smart working mediante una procedura semplificata rispetto all'applicazione della normativa ordinaria prevista dalle Legge n. 81/2017. Da ultimo, il cd. Decreto Riaperture ne aveva prorogato la possibilità di applicazione fino al 31 dicembre 2021. Il Consiglio dei ministri del 14 dicembre 2021 ha varato il decreto che **proroga al 31 marzo 2022 lo stato di emergenza**. La proroga dello stato di emergenza impatta anche sulla normativa emergenziale in materia di smart working semplificato e pertanto, **fino al 31 marzo 2022**, sarà possibile ricorrere a tale modalità di lavoro anche in assenza degli accordi individuali. Resta fermo l'obbligo di comunicazione obbligatoria al Ministero del lavoro e di informativa ai lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

a cura di Lorenzo Sagulo



Milano

Via Borromei, 2

Torino

Corso Matteotti, 42

Roma

Piazzale delle Belle Arti, 2

Via Nairobi, 40

Via G. Paisiello, 55

Via della Magliana, 65/R

Via Nomentana, 935

Bologna

Via G. Amendola, 14

Via G. Papini, 18

Perugia

Viale Centova, 6

Napoli

Via G. Porzio, 4 - Isola G8 - C.D.N.

Padova

Via Longhin, 11

Ferrara

Via Darsena, 67

Bergamo

Via Pradello, 17

Oristano

Via Tharros, 96

Olbia

Via Georgia, 41 - Torre 3

Cesano Boscone (MI)

Via R. Sanzio, 5

Bollate (MI)

Via Giovanni Pascoli, 10

Brendola (VI)

Piazzetta Risorgive, 21

Umbertide (PG)

Via del Vignola, 5

NexumStp S.p.A.

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39.06.5916078

Mail info@nexumstp.it

www.nexumstp.it