



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 18 luglio 2024

NEWS DEL GIORNO

Nuove disposizioni in materia di compensazioni di crediti contributivi: chiarimenti applicativi
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Decontribuzione Sud prorogata al 31 dicembre 2024: le istruzioni Inps
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Jobs Act: reintegra anche in caso di insussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento per gmo
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Gmo: comunicazione scritta di recesso contenuta nel verbale di conciliazione negativo
di Redazione

BLOG

I dati del telepass installato sull'auto aziendale sono utilizzabili?
di Evangelista Basile

NEWS DEL GIORNO

Nuove disposizioni in materia di compensazioni di crediti contributivi: chiarimenti applicativi

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 2639 del 17 luglio 2024](#), ha fornito precisazioni in ordine alla decorrenza delle disposizioni normative in materia di compensazioni di crediti contributivi, ex articolo 1, commi 97 e 98, L. 213/2023. In particolare, l'articolo 1, comma 97, lettera a), L. 213/2023, ha aggiunto il comma 1-*bis* all'articolo 17, D.Lgs. 241/1997, prevedendo specifiche condizioni per la legittima esposizione in compensazione di crediti contributivi con i modelli F24.

La normativa introdotta consente la compensazione, sia orizzontale (compensando con oneri di diversa natura) sia verticale (compensando con altri contributi Inps), solo successivamente alla scadenza dei termini delle denunce e/o dichiarazioni periodiche relative al periodo contributivo da cui emerge il credito stesso, per tutte le Gestioni amministrate dall'Istituto.

L'articolo 1, comma 98, L. 213/2023, specifica, tuttavia, che la decorrenza e le modalità applicative delle citate previsioni normative sono definite, anche in maniera progressiva, con appositi provvedimenti adottati d'intesa dal direttore dell'Agenzia delle entrate, dal Direttore generale dell'Inps e dal Direttore generale dell'Inail (si veda anche circolare n. 16/E/2024, § 1).

Poiché le necessarie interlocuzioni tecniche tra Inps e Agenzia delle entrate sono attualmente in corso, in attesa dell'adozione dei necessari provvedimenti rimangono immutate le modalità operative con cui possono essere effettuate le compensazioni di crediti contributivi con i modelli F24.

Con successivo messaggio, all'esito dell'adozione dei suddetti provvedimenti, saranno comunicate le nuove modalità operative.

Master di specializzazione

Pensioni e consulenza previdenziale

Scopri di più

Decontribuzione Sud prorogata al 31 dicembre 2024: le istruzioni Inps

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare n. 82 del 17 luglio 2024](#), ha recepito la proroga dell'applicabilità della Decontribuzione Sud fino al 31 dicembre 2024, a condizione che l'aiuto sia concesso entro il 30 giugno 2024, come previsto dalla decisione C(2024) 4512 *final* del 25 giugno 2024 della Commissione Europea. Pertanto, la suddetta proroga trova applicazione esclusivamente rispetto ai contratti di lavoro subordinato stipulati entro il 30 giugno 2024. Su espressa indicazione del Ministero del lavoro, viene precisato che, qualora entro la data del 30 giugno 2024 sia stato instaurato un rapporto di lavoro a tempo determinato, la decontribuzione può trovare applicazione fino al 31 dicembre 2024 ancorché tale rapporto venga prorogato o trasformato a tempo indeterminato successivamente al 30 giugno 2024.

L'Istituto precisa che i datori di lavoro che intendono fruire dell'agevolazione devono esporre, a partire dal flusso UniEmens di competenza del mese di luglio 2024, i lavoratori per i quali spetta l'agevolazione, valorizzando l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> dev'essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese di riferimento.

Inoltre, in conseguenza del nuovo assetto della misura, i datori di lavoro che intendano fruire della Decontribuzione Sud devono, a partire dalla denuncia di competenza del mese di agosto 2024, indicare anche la data di instaurazione del rapporto di lavoro all'interno dell'elemento <InfoaggCausaliContrib>.

**LavoroPratico****La piattaforma editoriale integrata con l'AI****per lo Studio del Consulente del Lavoro****scopri di più >**



NEWS DEL GIORNO

Jobs Act: reintegra anche in caso di insussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento per gmo

di Redazione

La Corte Costituzionale, con [sentenza n. 128 del 16 luglio 2024](#), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 3, comma 2, D.Lgs. 23/2015, nella parte in cui non prevede che la tutela reintegratoria attenuata si applichi anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore (c.d. *repêchage*).

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Gmo: comunicazione scritta di recesso contenuta nel verbale di conciliazione negativo

di **Redazione**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 22 aprile 2024, n. 10805, ha ritenuto che il requisito di forma scritta per la comunicazione del recesso sia rispettato ove la volontà di recedere sia espressa all'interno del verbale redatto dalla Commissione di cui all'articolo 7, L. 604/1966, attestante il mancato raggiungimento di una conciliazione nell'ambito della procedura preventiva al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più

I dati del telepass installato sull'auto aziendale sono utilizzabili?

di **Evangelista Basile**

Con l'ordinanza n. 15391 dello scorso 3 giugno 2024, la Corte di Cassazione si è pronunciato in ordine all'utilizzabilità ai fini disciplinari dei dati contenuti nel telepass aziendale. In particolare, a sostegno del provvedimento espulsivo di un lavoratore trasfertista, il datore di lavoro aveva utilizzato sia i dati registrati dal palmare dato in dotazione al lavoratore sia i riscontri dei pedaggi autostradali forniti dal telepass installato sull'automobile aziendale.

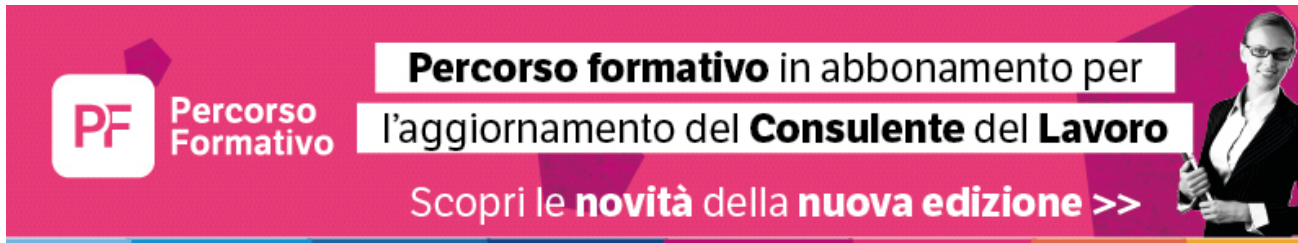
Il Tribunale di prime cure aveva ritenuto legittimo il licenziamento mentre la Corte d'Appello, al contrario, si era espressa ritenendo inutilizzabili i dati acquisiti per mezzo del telepass e, di conseguenza, illegittimo il licenziamento.

Ad avviso dei giudici di secondo grado, infatti, la datrice di lavoro non aveva dato prova di aver ottemperato agli adempimenti prescritti dall'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori secondo cui 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 e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. La datrice di lavoro presentava dunque ricorso per Cassazione evidenziando, nell'ambito del primo motivo di doglianza, che nessuna disposizione normativa – tantomeno quella posta a tutela dei dati personali degli interessati – impone all'azienda di fornire al dipendente chiarimenti sui dispositivi finalizzati a effettuare i pagamenti necessari per l'espletamento della prestazione lavorativa; con il secondo motivo, invece, eccepiva la falsa applicazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, ponendo l'accento sul fatto che i controlli eseguiti dalla società sui rendiconti del Telepass fossero finalizzati anche a prevenire un abuso di dispositivi da parte dei dipendenti e, in quanto tali, fossero consentiti dalla legge.

Nel rigettare il ricorso, la Suprema Corte ha chiarito che per controlli difensivi sui dipendenti devono intendersi quei controlli diretti ad accertare comportamenti estranei al rapporto di lavoro illeciti o lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale e, dunque, non quelli volti ad accertare l'inadempimento delle ordinarie obbligazioni contrattuali.

I controlli difensivi, inoltre, non solo devono essere subordinati al fondato sospetto circa la commissione di un illecito, ma senza perdere di vista il corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione degli interessi aziendali, correlato alla libertà di iniziativa economica, e la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti *ex post*. Pertanto, poiché il Telepass è uno strumento che consente la registrazione dei transiti autostradali in entrata e in uscita, è idoneo a configurare un controllo a distanza e, in quanto

tale, l'utilizzabilità dei dati da esso estratti è possibile unicamente qualora il lavoratore abbia ricevuto previa e adeguata informazione circa le modalità d'uso dello stesso e l'effettuazione dei controlli, come sancito dal comma 3 dell'articolo 4, Legge n. 300/1970.



PF Percorso Formativo

Percorso formativo in abbonamento per
l'aggiornamento del **Consulente del Lavoro**

Scopri le **novità** della **nuova edizione** >>