

NOVITÀ DEL PERIODO

Inail: certificato medico per infortunio o malattia professionale

Interpello Ministero del Lavoro: orario di lavoro dei minori

Legge di stabilità 2016: congedo di paternità obbligatorio

Fondi Bilaterali: nuove disposizioni

APPROFONDIMENTI

Il responsabile della protezione dei dati personali

SUL NOSTRO SITO

www.pierlucaeassociati.it

TANTE ALTRE NEWS E APPROFONDIMENTI INTERESSANTI

NOVITÀ DEL PERIODO

Inail: certificato medico per infortunio o malattia professionale

Dal **22 marzo 2016** l'obbligo di inviare il certificato medico del dipendente, vittima d'infortunio o di malattia professionale, non ricade più sul datore di lavoro ma sul medico o sulla struttura sanitaria che per prima presta assistenza.

Resta a carico del datore di lavoro l'obbligo di inoltrare la denuncia di infortunio all'Istituto entro due giorni e di malattia professionale entro cinque giorni da quello in cui ne ha avuto notizia.

Vi chiediamo quindi di informarci tempestivamente qualora un dipendente o uno dei titolari si infortunasse.

Il datore di lavoro, nella denuncia, deve obbligatoriamente inserire i dati relativi al numero identificativo e la data rilascio del certificato medico.

La certificazione medica è disponibile sul portale Inail, attraverso la funzione "Ricerca certificati medici" presente all'interno del relativo servizio online.

L'Inail ha l'obbligo di trasmettere all'autorità di **pubblica sicurezza** le informazioni relative alle denunce di infortunio con prognosi superiore a trenta giorni o a cui è conseguito un infortunio mortale.

Interpello Ministero del Lavoro: orario di lavoro dei minori

L'istanza rivolta al Ministero del Lavoro chiede se i minori con un'età superiore a 15 anni, ma inferiore a 16 e titolari di un rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, siano o meno soggetti all'orario di lavoro applicabile agli adolescenti ovvero a quello di 8 ore giornaliere e 40 settimanali.

Il Ministero del lavoro dispone che i **quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con un contratto di apprendistato del primo tipo (qualifica e diploma professionale)**, che costituisce una modalità di assolvimento dell'obbligo stesso, **possano effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali.**

Questo per preservare la frequenza scolastica e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

Legge di stabilità 2016: congedo di paternità obbligatorio

Il padre lavoratore dipendente, **entro 5 mesi** dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro del 2016 per un periodo di **2 giorni**.

Vi invitiamo ad informare i vostri dipendenti rispetto a tale diritto, in quanto sanzionabile se non fatto fruire.

Tale diritto si configura come un diritto autonomo rispetto a quello della madre e può essere fruito dal padre lavoratore anche durante il periodo di congedo obbligatorio post partum della madre.

Fondi Bilaterali:nuove disposizioni

Il D.lgs. 148/2015 revisiona l'ambito di applicazione dei fondi di solidarietà e dal 01/01/2016 nasce il **Fondo di Integrazione salariale** come ammortizzatore sociale per le aziende che si trovano in momentanea costrizione delle commesse di lavoro.

Questo fondo è destinato a tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (per il settore artigianato viene applicato indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati) e che appartengono ai quei settori e classi dimensionali non rientranti nell'ambito dell'applicazione della normativa in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria.

Il fondo è finanziato da:

- un contributo che può variare dallo 0.45% allo 0.65% della retribuzione imponibile in base al numero medio dei dipendenti occupati;
- un contributo addizionale nell'eventualità di ricorso alle prestazioni, calcolato sulle retribuzioni perse nella misura non inferiore all'1.5%.

Il fondo eroga prestazioni previa richiesta telematica.

Oltre alla CIGO, CIGS, CIG in deroga e contratto di solidarietà, è quindi possibile fare ricorso anche al fondo d'integrazione salariale.

Pertanto qualora la vostra azienda si trovi nella necessità di ricorrere ad un ammortizzatore sociale, vi invitiamo a prendere contatto con il nostro ufficio per individuare quale ammortizzatore è più indicato o applicabile per la vostra situazione.

APPROFONDIMENTI

Il responsabile della protezione dei dati personali

Di seguito presentiamo la figura del responsabile della protezione dei dati personali, chi è e cosa fa.

QUALI SONO I REQUISITI

Il Responsabile della protezione dei dati personali, nominato dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento, dovrà:

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

Il titolare o il responsabile del trattamento dovranno mettere a disposizione del Responsabile della protezione dei dati personali le **risorse umane e finanziarie** necessarie all'adempimento dei suoi compiti.

IN QUALI CASI E' PREVISTO

Dovranno designare obbligatoriamente un **Responsabile della protezione dei dati personali**:

1. amministrazioni ed enti pubblici, fatta eccezione per le autorità giudiziarie;
2. tutti i soggetti la cui **attività principale** consiste in trattamenti che, per la loro natura, il loro oggetto o le loro finalità, richiedono il **controllo regolare e sistematico degli interessati**;
3. tutti i soggetti la cui **attività principale** consiste nel trattamento, su larga scala, di dati sensibili, relativi alla salute o alla vita sessuale, genetici, giudiziari e biometrici.

QUALI SONO I COMPITI

Il Responsabile della protezione dei dati personali dovrà:

1. **informare e consigliare** il titolare o il responsabile del trattamento, nonché i dipendenti, in merito agli **obblighi derivanti dal Regolamento europeo** e da altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati;
2. **verificare l'attuazione e l'applicazione del Regolamento**, delle altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, inclusi l'attribuzione

delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale coinvolto nelle operazioni di trattamento, e gli audit relativi;

3. **fornire**, se richiesto, **pareri** in merito alla **valutazione d'impatto** sulla protezione dei dati e sorvegliare i relativi adempimenti;
4. **fungere da punto di contatto per gli interessati** in merito a qualunque problematica connessa al trattamento dei loro dati o all'esercizio dei loro diritti;
5. **fungere da punto di contatto per il Garante per la protezione dei dati personali** oppure, eventualmente, consultare il Garante di propria iniziativa.