

Il Congresso
Straordinario
Ancl

PAG. 4-5-6



ASSEMBLEA ANCL
INTERVENTO DEL
PRESIDENTE



TUTTI PAZZI PER IL
GDPR

Pag. 9



IL DECRETO DIGNITÀ
PAG. 11-17

LA SCOSSA N° 36

Rivista trimestrale dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro,
sindacato unitario unione provinciale di Firenze



In copertina: I
delegati della
Toscana al
congresso
straordinario
dell'ANCL SU



Indice

- Cartoline dal Congresso straordinario Ancl e assemblea soci Ancl Su Up di Firenze...
pag. 3
- Il Congresso Straordinario Ancl...
pag. 4-5-6
- Incontro con l'INPS... **pag. 6-7-8**
- Assemblea Ancl: Intervento del Presidente... **pag. 6-7-8**
- Tutti pazzi per il GDPR!... **pag. 9-10**
- Il Decreto Dignità... **pag. 11-17**
- Permessi Legge 104: le attività ammesse...
pag. 18-19
- Disciplina degli straordinari nel lavoro intermittente... **pag. 18-19**
- Omesso versamento delle ritenute previdenziali; integrata la procedura INPS...**pag. 19**

SOMMARIO

La Scossa

Rivista trimestrale
curata dall'Ancl Su-
Up di Firenze

N° 36 Agosto-
Ottobre 2018

Iscrizione al
Tribunale di Firenze
n° 3798

Direttore Responsabile

Brunella Calonaci

Direttore Editoriale

Roberto Beconcini

Comitato di Redazione

Valentina Gradella

Stefano Malavolti

Riccardo Monni

Silvia Morini

Sara Panchetti

Daniela Riva

Enio Zambon

Cartoline dal Congresso Straordinario Ancl e Assemblea annuale soci Ancl Su Up di Firenze



Centrale: I delegati dalla Toscana al Congresso Straordinario Ancl 2018 in Sardegna

A sinistra: Assemblea annuale soci Ancl Su Up di Firenze

A destra: Un momento del convegno formativo su Decreto Dignità e Legge di Bilancio 2019

IL Congresso Straordinario dell'Ancl



Dal 1953 il sindacato unitario
dei Consulenti del Lavoro

Nei giorni 20-21-22 settembre 2018 si è tenuto in Sardegna il Congresso Straordinario ANCL. Oggetto del congresso è stata la modifica dello statuto. L'Ancl di Firenze è stata presente, attivamente, e ha contribuito fattivamente a mostrare la regione Toscana unita e forte. La Toscana ha fatto una proposta di integrazione per scrivere tra gli scopi statutari il ruolo attivo nelle relazioni con gli enti pubblici: tale proposta è stata accolta.

Le modifiche più significative apportate allo statuto sono:

- **Formazione.**

Chi vuole essere eletto negli organismi istituzionali dovrà essere in possesso di una formazione per i dirigenti sindacali.

Il regolamento di attuazione prevederà le modalità di erogazione e tempistiche per svolgere i relativi corsi formativi. Su richiesta di varie regioni è stata accolta la possibilità di fare i corsi anche dopo la nomina.

Le regioni che si sono dimostrate contrarie ai corsi sono state le Puglia e il Friuli Venezia Giulia.

- **Centro Studi**

I componenti del Centro Studi Ancl e suo coordinatore saranno nominati dal presidente nazionale ANCL.

La Lombardia aveva chiesto che le nomine fossero almeno ratificate dal Consiglio, ma non è stata accolta.

- **Associati Simpatizzanti.**

Il dibattito congressuale si è concluso con la previsione che, già per statuto nazionale, possono essere associati simpatizzanti anche professionisti di altri ordini come Avvocati e Commercialisti.

A livello Provinciale, ogni Unione Provinciale dovrà deliberare circa l'eventuale ammissione.

- **Scadenze**

Sono state uniformate per tutte le regioni alcune procedure, ad esempio l'iscrizione di nuovi soci, e le scadenze per pagamenti, per messa in mora degli associati e per la presentazione dei bilanci delle singole Unioni Provinciali da inviare successivamente al consiglio nazionale.

In riferimento alle nuove domande di iscrizione, se la domanda sarà successiva al 30 settembre la quota che viene pagata dal nuovo Iscritto coprirà anche l'anno successivo, avendo quindi una copertura fino a 15 mesi.

Il pagamento della quota annuale dei Soci dovrà essere perfezionata entro la scadenza al 15 marzo.

- **Composizione Consiglio Nazionale**

Il Consiglio Nazionale è composto da un numero di consiglieri il cui numero è determinato da 3 contingenti:

1° contingente = 1 Consigliere per ogni Regione o Provincia Autonoma

2° contingente = 1 Consigliere per ogni Regione che superi la media Nazionale nel rapporto tra Iscritti ANCL rispetto agli Iscritti all'Ordine. Se questo rapporto supera di due o tre volte la media Nazionale, vengono attribuiti di conseguenza uno o due ulteriori Consiglieri
Attualmente la media nazionale è pari al 25%

3° contingente = 1 Consigliere al superamento di ciascun scaglione pari a 150 Iscritti, tenendo conto della media degli Associati negli ultimi tre anni.

- **Delegati Regionali**

E' stato precisato che i Delegati Regionali di ogni Unione Provinciale decadono con la scadenza della carica del Presidente della stessa Unione Provinciale.

- **Iscrizione di associati di altra provincia**

L'Unione Provinciale potrà accettare l'iscrizione di un Socio che ha il domicilio professionale in un'altra Provincia della Regione, entro il limite dell'1% degli Iscritti alla UP, in regola con il pagamento, al 31 dicembre dell'anno precedente.

- **Deleghe per Assemblea Regionale**

All'Assemblea Regionale, ogni Delegato potrà essere portatore di una sola Delega.

Con l'occasione si fa presente che i rapporti con le altre up in toscana sono decisamente migliorati, convergendo tutti che se siamo d'accordo e siamo uniti abbiamo sicuramente una maggior forza nei confronti del Nazionale.

Lo statuto nazionale prevede che le Unioni Provinciali dovranno adeguare il proprio statuto a quello nazionale.

Stefano Malavolti

Consulente del Lavoro

Consulente Tecnico del Tribunale di Firenze

INCONTRO CON L'INPS

di Stefano Malavolti

Lunedì 22 ottobre abbiamo avuto un incontro tra Ordine dei Consulenti del Lavoro, Ancl e direttore INPS sede di Firenze. L'incontro è frutto dell'impegno reciproco di collaborazione e segue l'incontro del mese di luglio in cui ci eravamo lasciati con alcuni argomenti da approfondire. Nell'incontro sono stati affrontati i seguenti temi:

- **Vademecum** da parte della sede INPS di Firenze per ottimizzare le nostre comunicazioni tramite cassetto L'INPS ci farà avere al più presto il documento con le istruzioni operative

All'interno di questo documento ci sarà l'indicazione della mail da utilizzare per le attività inerenti i lavoratori domestici.

- Gestione appuntamenti

Dal confronto è emerso che i consulenti possono accedere al luogo indicato nella comunicazione dell'appuntamento (per Firenze 2° piano a sinistra delle scale) senza fare la fila alla reception e che nella sala indicata dovrebbe arrivare un operatore INPS per accogliere e gestire l'appuntamento.

- Sede INPS di Empoli

A seguito delle segnalazioni dei colleghi sono stati esposti i vari

Assemblea Unione Provinciale Ancl Su Firenze

Intervento del Presidente



Colleghi e Colleghe,

buonasera, come ogni anno ci ritroviamo per presentare in visione e in approvazione degli iscritti i rendiconti contabili per la gestione del patrimonio della nostra unione provinciale.

Non mi dilungo su questo argomento che sarà oggetto di una dettagliata relazione da parte del nostro Tesoriere, il collega Enio Zambon, dove vi verrà illustrato il bilancio consuntivo relativo all'anno 2017 e il bilancio preventivo relativo all'anno 2019. Vorrei invece ripercorrere con voi questo periodo che ci ha visto insediati come componenti del consiglio provinciale da Giugno del 2017. Da quella data e fino ad oggi tutto il consiglio ha messo impegno ed entusiasmo nel portare avanti l'organizzazione della nostra associazione pur con qualche difficoltà, poiché non è facile far conciliare attività professionale, vita privata e incarichi istituzionali che ci vedono spesso



problemi: il primario è la difficoltà di comunicazione con la sede. Probabilmente dal 1 dicembre 2018 ci sarà una nuova responsabile a cui il direttore Leoncini farà subito presente le problematiche emerse. Il problema delle comunicazioni tramite cassetto dovranno essere approfondite anche con la puntuale indicazione di casi concreti per documentare ritardi eccessivi e/o risposte non proprio utili e risolutive.

In merito alla gestione di CIG, CGIS, FIS, CDS, poiché è la sede di Firenze che se ne occupa, la struttura INPS si impegna affinché le domande relative a questi argomenti vengano prontamente inoltrate da Empoli a Firenze per una migliore e veloce gestione.

- **Richieste del Ticket di**

licenziamento per aziende edili nel caso di cessazione per fine attività lavorativa

Il contributo NON è dovuto.

Uscirà un messaggio INPS in cui verrà comunicato che sarà sufficiente una dichiarazione del datore di lavoro che il licenziamento è avvenuto per fine dell'attività lavorativa (magari producendo copia della lettera di licenziamento).

- **Dilazioni**

La sede INPS ricorda che i pagamenti delle dilazioni devono essere effettuati nel rispetto puntuale del piano, delle date e degli importi indicati nello stesso. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia disponibilità economica, non è corretto pagare per esempio più rate insieme.

impegnati anche fuori sede come per i Consigli Nazionali a Roma e ultimo il Congresso Nazionale in Sardegna. Per questo ringrazio tutti i componenti del consiglio che si sono dimostrati validissimi collaboratori, sempre disponibili ed efficienti. Il nostro impegno, in questo primo anno, è stato rivolto principalmente a rendere più attiva e visibile la nostra Unione Provinciale. Abbiamo rimesso in moto la pubblicazione della nostra rivista di categoria a livello Provinciale, La Scossa, che era rimasta un po' abbandonata. Ogni tre mesi ricevete per mail questa pubblicazione che vuole essere un veicolo di informazione di categoria sia sugli aspetti relativi alla professione, sia sulle attività professionali e conviviali intraprese dal nostro consiglio. Unitamente alla pubblicazione della rivista, mensilmente viene inviata agli iscritti una newsletter, con informazioni flash sugli incontri istituzionali de consiglio, convegni, seminari di formazione, convenzioni stipulate e molto altro.

Non ci siamo limitati a questo: abbiamo ritenuto anche doveroso cercare di riallacciare i rapporti con le altre Unioni Provinciali della Toscana in maniera da ritrovare una unicità di intenti che ci consentirebbe di svolgere al meglio il nostro compito di sindacato. Una Toscana unita può ottenere molto di più, anche nei confronti della nostra dirigenza Nazionale. Non è sempre facile ma stiamo portando avanti questo progetto certi di essere sulla buona strada. Per quanto riguarda la formazione abbiamo organizzato dei seminari ad alto contenuto professionale con costi di adesione differenziati fra iscritti al sindacato e non.

Negli ultimi quattro mesi sono stati predisposti tre seminari con il Prof. Temistocle Bussino che hanno incontrato favorevolmente l'interesse dei colleghi visto che si sono completati velocemente tutti i posti disponibili.

Gli argomenti sono stati:



Tutti pazzi per il GDPR!

Di Annunziatina Perri

E' vero.

Ne abbiamo sentite di tutte: dai clienti impauriti che balbettano tra i denti *"se mi fanno una multa pari al 4% del fatturato mondiale .. io chiudo"* agli improbabili tecnici della Privacy spuntati come funghi che terrorizzano chicchessia con mantra opinabili *"si metta subito in regola, provveda ad inviare per raccomandata A/R tutte le informative ai sui clienti e fornitori e verifichi di avere in ordine anche quelle previste dalle precedenti normative sulla privacy!"*; dalla febbre del sabato sera all'allergia cronica da aggiornamento informativa sulla Privacy il passo è stato breve.

In ogni caso, dopo tanta estenuante attesa, il 4 settembre è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 205 il Decreto Legislativo n. 101 del 10 agosto 2018, contenente le disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale ai principi del Regolamento europeo 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

La funzione del decreto legislativo n. 101/2018 è quindi quella di armonizzare le norme enunciate dal nostro legislatore nel Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003) con quelle introdotte dal Regolamento Europeo 2016/679.

Il nostro Paese, quindi, allinea la propria normativa alla privacy voluta dall'Europa.

L'obbligo di uniformarsi al regolamento UE in realtà era scattato lo scorso 24 maggio (quando il regolamento GDPR è entrato automaticamente in vigore), ma gli operatori del settore attendevano il decreto italiano di congiunzione per adeguare la normativa nazionale alle regole europee.

"Last but not least", per utilizzare un famoso idioma anglosannone, restiamo infatti in trepidante attesa che il Garante della privacy definisca **modalità semplificate** di adempimento degli obblighi del titolare del trattamento per quanto riguarda le micro, piccole e medie imprese come indicato sul testo della disposizione legislativa.

To be continued?

Scheda di sintesi a mero scopo divulgativo. Per un quadro completo della materia, si rimanda alla legislazione in tema di protezione dei dati personali e ai provvedimenti dell'Autorità.



**GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI**



Regolamento (UE) 2016/679

Una sintesi per aziende ed enti



**Rispettare i diritti
delle persone**



Ogni trattamento deve fondarsi sul rispetto dei principi fissati nel Regolamento (artt. 5 e 6) e garantire agli interessati tutti i diritti previsti (artt. 13-22).

**Individuare il rischio
e svolgere una
valutazione d'impatto**



Ai titolari spetta il compito di decidere autonomamente le modalità, le garanzie e i limiti del trattamento dei dati personali, anche attraverso un apposito processo di valutazione che tenga conto dei rischi noti o evidenziabili e delle misure tecniche e organizzative (anche di sicurezza) necessarie per mitigare tali rischi, eventualmente consultando il Garante alla luce di questa valutazione.

**Redigere un registro
dei trattamenti**



Si tratta di uno strumento fondamentale per disporre di un quadro aggiornato dei trattamenti in essere. I contenuti minimi sono indicati all'art. 30 del Regolamento. Deve avere forma scritta, anche elettronica, e va esibito su richiesta al Garante.

**Garantire la
sicurezza dei dati**



Il titolare e il responsabile del trattamento sono obbligati ad adottare misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio del trattamento (con l'obiettivo di evitare distruzione accidentale o illecita, perdita, modifica, rivelazione, accesso non autorizzato).

**Nominare un
Responsabile della
protezione dei dati**



La designazione (in vari casi obbligatoria) di un RPD riflette l'approccio responsabilizzante del Regolamento. Fra i suoi compiti rientrano la sensibilizzazione e formazione del personale, la sorveglianza sullo svolgimento della valutazione di impatto, la funzione di punto di contatto per gli interessati e per il Garante per ogni questione attinente l'applicazione del Regolamento.

Scopri di più su: www.garanteprivacy.it/home/doveri

IL Decreto Dignità



Circolare n. 17 del 31 ottobre 2018

Oggetto: Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro.

Il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, con gli articoli 1 e 2 ha introdotto rilevanti novità alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro, modificando il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In proposito, con l’obiettivo di favorire l’uniforme applicazione della nuova disciplina e acquisito il parere dell’Ufficio legislativo espresso con nota del 30 ottobre 2018, si forniscono prime indicazioni interpretative, anche in considerazione delle richieste di chiarimento finora pervenute a questo Ministero.

1. Contratto a tempo determinato.

Le modifiche alla disciplina previgente apportate dall’articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 87 del 2018 riguardano in primo luogo la riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima del contratto a tempo determinato, con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione (art. 19, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 81/2015). Più precisamente, le parti possono stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un’assunzione a termine. Tali condizioni, sono rappresentate esclusivamente da:

- - esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività;
- - esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

- - esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
Per stabilire se ci si trovi in presenza di tale obbligo si deve tener conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, considerando sia la durata di quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare. Si consideri l'esempio di un primo rapporto a termine della durata di 10 mesi che si intenda prorogare di ulteriori 6 mesi. In tale caso, anche se la proroga interviene quando il rapporto non ha ancora superato i 12 mesi, sarà comunque necessario indicare le esigenze innanzi richiamate in quanto complessivamente il rapporto di lavoro avrà una durata superiore a tale limite, come previsto dall'articolo 19, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015. La cd. "causale" è, infatti, sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore ai 12 mesi.

Con l'occasione è utile ricordare che anche nelle ipotesi in cui non è richiesto al datore di lavoro di indicare le motivazioni introdotte dal decreto-legge n. 87, le stesse dovranno essere comunque indicate per usufruire dei benefici previsti da altre disposizioni di legge (ad esempio per gli sgravi contributivi di cui all'articolo 4, commi 3 e 4, del decreto legislativo n. 151 del 2001, riconosciuti ai datori di lavoro che assumono a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo). Il decreto-legge non ha invece modificato la previsione di cui all'articolo 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 ai sensi del quale, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi, la quale impone l'obbligo di individuazione della causale, ai sensi degli articoli 21, comma 01, e 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. Mantengono quindi validità le indicazioni a suo tempo fornite da questo Ministero con la circolare n. 13/2008 in ordine alla *"verifica circa la completezza e la correttezza formale del contenuto del contratto"*, nonché alla *"genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, senza che tale intervento possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge."*

1.1. Proroghe e rinnovi

Anche il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato dal decreto- legge n. 87, in ordine alla durata massima e alle condizioni (articoli 19, comma 4, e 21 del d.lgs. n. 81/2015 come da ultimo modificato), coerentemente con le finalità perseguite dalla riforma. E' pertanto possibile, come

già detto innanzi, prorogare liberamente un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi, mentre per il rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale. In proposito si ricorda che la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto. Si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto. Ulteriore novità è rappresentata dalla riduzione del numero massimo di proroghe, che non possono essere superiori a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti (articolo 21, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015) e con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali (articolo 21, comma 01).

1.2. Rinvio alla contrattazione collettiva

L'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 non è stato modificato dal decreto- legge n. 87, nella parte in cui rimette anche per il futuro alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alla durata massima del contratto a termine. Pertanto i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta all'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015) potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi. Con l'occasione è utile precisare che le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che - facendo riferimento al previgente quadro normativo - abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo. Il decreto-legge n. 87, nell'introdurre le condizioni innanzi richiamate, non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni.

1.3. Forma scritta del termine

All'articolo 19, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, con la eliminazione del riferimento alla possibilità che il termine debba risultare "*direttamente o indirettamente*" da atto scritto, si è inteso offrire maggiore certezza in merito alla sussistenza di tale requisito. Viene quindi esclusa la possibilità di desumere da elementi esterni al contratto la data di scadenza, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in

funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, *ex ante*, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi.

1.4. Contributo addizionale a carico del datore di lavoro

Ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto-legge n. 87 (come modificato dalla legge di conversione), a decorrere dal 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del medesimo decreto), il contributo addizionale a carico del datore di lavoro - pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali applicato ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato - è incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione. Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi. La maggiorazione dello 0,5% non si applica in caso di proroga del contratto, in quanto la disposizione introdotta dal decreto-legge n. 87 prevede che il contributo addizionale sia aumentato solo in occasione del rinnovo.

2. Somministrazione di lavoro

L'articolo 2 del decreto-legge n. 87 ha esteso la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine, già disciplinata dagli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81/2015. In particolare l'articolo 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, così come novellato dal decreto-legge successivamente convertito dalla legge n. 96 del 2018, estende al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato, con la sola eccezione delle previsioni contenute agli articoli 21, comma 2 (pause tra un contratto e il successivo, c.d. *stop and go*), 23 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro) e 24 (diritto di precedenza). Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione.

2.1. Periodo massimo di occupazione

L'estensione, operata dal decreto-legge n. 87, delle disposizioni previste per il contratto a termine anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata (art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015). In proposito occorre anche considerare che per effetto della riforma l'articolo 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 è adesso applicabile anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi - ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva - entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale. Pertanto, il suddetto limite temporale di 24 mesi opera tanto in caso di ricorso a contratti a tempo determinato quanto nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine. Ne consegue che, raggiunto tale limite, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale. Inoltre, si chiarisce che il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

2.2. Condizioni

Le novità introdotte dal decreto-legge n. 87 riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi. In proposito, come già richiamato innanzi, occorre considerare che ai sensi dell'articolo 2, comma 1-*ter*, del decreto-legge, le condizioni introdotte dall'articolo 1, comma 1, lettere a) o b) del decreto-legge n. 87 si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore. Pertanto, in caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. A questo proposito è utile precisare che, invece, non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva). In proposito, si evidenzia che l'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine

sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo;
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni indicate all'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015;
- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

2.3. Limite quantitativo di lavoratori somministrati

La legge di conversione del decreto-legge n. 87 ha, per la prima volta, introdotto un limite all'utilizzo dei lavoratori somministrati a termine. Infatti, il nuovo articolo 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 prevede la necessità di rispettare una proporzione tra lavoratori stabili e a termine presenti in azienda, ancorché derogabile dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore. Il novellato comma 2 stabilisce che, ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine prevista dall'articolo 23, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, entro la percentuale massima complessiva del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore. Anche in questo caso resta ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi. In tal senso si può ritenere che i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta nell'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015) mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza del contratto collettivo, sia con riferimento ai limiti quantitativi eventualmente fissati per il ricorso al contratto a tempo determinato sia a quelli

fissati per il ricorso alla somministrazione a termine. Il limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018. Pertanto, qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza. In tal caso, pertanto, non sarà possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti. Continuano a rimanere esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrino nelle categorie richiamate all'articolo 31, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 (quali, a puro titolo di esempio, disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti svantaggiati o molto svantaggiati).

3. Periodo transitorio

L'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 87/2018 aveva stabilito l'applicazione delle nuove disposizioni ai contratti di lavoro a termine stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data. In sede di conversione l'originaria previsione del citato comma 2 è stata modificata unicamente con riferimento al regime dei rinnovi e delle proroghe, prevedendo che per tali fattispecie la nuova disciplina trovi applicazione solo dopo il 31 ottobre 2018, volendo in tal modo sottrarre i rinnovi e le proroghe dei contratti in corso alla immediata applicazione dei nuovi limiti. Fino a tale data, pertanto, le proroghe e i rinnovi restano disciplinati dalle disposizioni del d.lgs. n. 81/2015, nella formulazione antecedente al decreto-legge n. 87. Terminato il periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione, dalla data del 1° novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di rinnovi (sempre) e di proroghe (dopo i 12 mesi). Infine, nel rilevare che il decreto-legge n. 87 ha esteso il regime del contratto a tempo determinato anche ai rapporti di lavoro in somministrazione a termine, si può ritenere - in base ad una lettura sistematica - che tale periodo transitorio trovi applicazione anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. È infatti ragionevole concludere che i più stringenti limiti introdotti rispetto alla disciplina previgente operino gradualmente, sia nei confronti dei rapporti di lavoro a termine che dei rapporti di somministrazione a termine.

Il Direttore Generale

Romolo de Camillis

LE NOVITÀ

Tutti gli aggiornamenti normativi dai siti più accreditati

PERMESSI LEGGE 104: LE ATTIVITÀ AMMESSE

Di Redazione PMI.it

La sentenza della Cassazione che chiarisce l'illegittimità del licenziamento nel caso in cui permessi di lavoro previsti dalla Legge 104 per l'assistenza ai disabili vengano fruiti per svolgere attività nel loro interesse al di fuori dell'abitazione. Con la Sentenza n. 23891/2018, la Corte di Cassazione ha chiarito che i **permessi per l'assistenza ai disabili previsti dalla Legge n. 104/1992** sono utilizzabili dal lavoratore che ne fa richiesta tanto per l'assistenza fisica al disabile, svolta presso la sua abitazione, quanto per svolgere attività nell'interesse del disabile. Si tratta di tutte quelle attività che il disabile non può compiere in autonomia, come ad esempio effettuare la spesa, prelevare soldi, effettuare versamenti o altre commissioni di questo tipo per le quali è legittimo fruire dei permessi per l'assistenza ai disabili in quanto le attività compiute dal lavoratore sono state effettuate nell'interesse del parente disabile, fatto che le rende coerenti con la finalità della **norma** di cui alla Legge n. 104/92. Ne consegue che è da ritenersi illegittimo l'eventuale

DISCIPLINA DEGLI STRAORDINARI NEL LAVORO INTERMITTENTE

Di Alberto Bortoletto su RatioQuotidiano.it

Il Ministero del Lavoro, con l'interpello 24.10.2018, n. 6 affronta il tema della disciplina del lavoro straordinario nel caso di lavoratori intermittenti, in risposta al quesito di ANISA (Associazione Nazionale delle Imprese di Sorveglianza Antincendio) sulla possibilità di escludere dalla "normale" disciplina dell'orario di lavoro prevista dal D. Lgs n. 66/2003, i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente; in modo particolare, con riferimento al lavoro straordinario. L'Associazione intendeva corrispondere ai lavoratori intermittenti solamente la retribuzione oraria prevista dal CCNL, ma non la maggiorazione relativa al lavoro straordinario.

La risposta del Ministero del lavoro, per prima cosa mira a ricordare le nozioni base che orientano verso la decisione finale presa e che riportiamo di seguito. All'interno del D. Lgs n. 66/2003 si fa riferimento alla definizione di "orario di lavoro", con la quale si indica qualsiasi periodo durante il quale il lavoratore si trova fisicamente sul luogo di lavoro, a disposizione del datore di lavoro e





licenziamento intimato dall'azienda al lavoratore che abbia richiesto il permesso da Legge 104 per effettuare queste attività con l'accusa di averne fruito per scopi personali e non per l'assistenza al disabile.

Omesso versamento delle ritenute previdenziali, integrata la procedura INPS

Dal 10 ottobre 2018, l'INPS ha a disposizione una nuova funzionalità all'interno della procedura per la gestione degli illeciti relativi all'omesso versamento delle ritenute previdenziali, così come specificato dal messaggio n. 3691 dell'8 ottobre 2018. Adesso, alla procedura di "Gestione Illeciti Diffida Annuale" sono state apportate le necessarie implementazioni per consentire l'emissione delle denunce di reato all'Autorità Giudiziaria in relazione agli accertamenti di violazione per omesso versamento delle ritenute di importo superiore a euro 10.000 annui. Tale fattispecie continua a rivestire rilevanza penale ed è punita con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032,00. Ricorda il messaggio che, in caso di omesso versamento delle ritenute di importo superiore a euro 10.000 annui, con l'atto di accertamento va assegnato al datore di lavoro un termine di 3 mesi, decorrenti dalla notifica dello stesso, per il versamento delle ritenute previdenziali operate e non versate. Pertanto, all'interno della procedura G.I.L.D.A., è disponibile la nuova funzionalità "Gestione denunce" con la quale sono proposte all'operatore dell'Istituto tutte le diffide notificate per omesso versamento delle ritenute di importo superiore a euro 10.000 annui per le quali procedere alla denuncia alla competente Autorità Giudiziaria.

nell'esercizio della propria attività o delle proprie funzioni. Con i termini "lavoro straordinario" - prosegue il Ministero - vengono invece definite tutte le ore che eccedono il normale orario di lavoro previsto dal CCNL (spesso il limite previsto è di 40 ore settimanali).

In aggiunta, il dicastero ricorda anche che il D. Lgs n. 81/2015 prevede una tutela antidiscriminatoria per il lavoratore intermittente, che non dovrà percepire trattamenti normativi ed economici inferiori a quelli di un lavoratore di pari livello, e che deve comunque essere proporzionato alla prestazione lavorativa effettivamente svolta (principio di proporzionalità).

Alla luce di quanto esplicito, il Ministero del Lavoro risponde all'interpello che i contratti intermittenti presentano, tra le tante particolarità, la caratteristica di non avere una prestazione predefinita, ma evidenzia anche che questo aspetto non può, di fatto, essere motivo sufficiente per escludere l'applicazione delle disposizioni relative al lavoro straordinario e delle maggiorazioni contributive (sempre considerando il CCNL di riferimento) previste per le altre tipologie di contratto di lavoro.

Di conseguenza, il superamento del normale orario di lavoro previsto nel CCNL applicato al rapporto in riferimento comporterà l'applicazione della disciplina relativa al lavoro straordinario e dunque, per le ore di lavoro svolte oltre il normale orario, il datore di lavoro dovrà considerare la quota oraria prevista e in aggiunta, la maggiorazione dovuta per il lavoro straordinario.



