



# TeamSystem Labour review

| n. 248

# LYNFA Studio<sup>®</sup> e POLYEDRO Experience



**LYNFA Studio**, il sistema gestionale TeamSystem per il Professionista, si evolve grazie a POLYEDRO Experience.

Un nuovo modello di sistema gestionale: naturale, veloce e dinamico, costruito intorno alle esigenze del Professionista e dello Studio.

Con **POLYEDRO Experience** vogliamo farti navigare in modo rapido e intuitivo, senza le costrizioni dei menu gerarchici: per questo, abbiamo introdotto i contesti, in cui trovi informazioni, contenuti e strumenti specifici per ogni area funzionale.

Le funzioni più utilizzate e quelle più recenti vengono mostrate dinamicamente anche all'interno dei contesti.

Anche le maschere applicative e le procedure presentano un nuovo layout: semplice e navigabile.

Le aree di lavoro sono gestite in orizzontale tramite schede progressive: puoi passare da un'applicazione all'altra in modo naturale, come in un browser web.

**POLYEDRO Experience** è costruita sulla mobilità: **LYNFA Studio** è accessibile via web, dal dispositivo preferito, in qualunque momento della giornata. Per godere a pieno dei benefici dello "smart working" oppure sfruttare il telelavoro se necessario.

[www.teamssystem.com](http://www.teamssystem.com)

 **TeamSystem<sup>®</sup>**

**TeamSystem**  
Labour **review**

Periodico  
di informazione  
lavoristica  
e previdenziale

Editrice TeamSystem  
Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro  
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino  
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:

 **Euroconference**  
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

<b>Osservatorio del lavoro</b>	<b>2</b>
<b>Normativa e prassi in evidenza</b>	
Sgravio contributivo contratti di solidarietà: modalità di recupero a valere sulle risorse 2017	<b>9</b>
Impatriati: non rileva l'appartenenza al medesimo gruppo societario	<b>13</b>
<b>Schede operative</b>	
Conversione Decreto Dignità: misure contro la delocalizzazione	<b>16</b>
Tracciabilità dei pagamenti delle retribuzioni	<b>18</b>
Decreto di adeguamento del Codice privacy al GDPR	<b>20</b>
<b>Contrattazione collettiva</b>	
Rinnovi contrattuali luglio 2018	<b>23</b>
<b>Scadenzario</b>	
Principali scadenze del mese di novembre	<b>27</b>

## Rapporto di lavoro

---

### **Dichiarato illegittimo il criterio di determinazione dell'indennità di licenziamento**

La Corte Costituzionale, con comunicato stampa del 26 settembre 2018, ha reso noto di aver dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, D.Lgs. 23/2015 sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella parte - non modificata dal successivo D.L. 87/2018, c.d. Decreto Dignità - che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato. In particolare, la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è, secondo la Corte, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35, Costituzione. Tutte le altre questioni relative ai licenziamenti sono state dichiarate inammissibili o infondate. La Corte informa che la sentenza sarà depositata nelle prossime settimane.

**Corte Costituzionale, comunicato stampa, 26/9/2018**

### **Milleproroghe: legge di conversione in G.U.**

È stata pubblicata sulla G.U. n. 220 del 21 settembre 2018 la L. 108 del 21 settembre 2018, di conversione, con modificazioni, del D.L. 91/2018, recante la proroga di termini previsti da disposizioni legislative (c.d. Milleproroghe). È stato pubblicato in G.U. anche il testo del D.L. 91/2018 coordinato con la L. 108/2018.

**Legge 9/8/2018, n. 108, G.U. 21/9/2018, n. 220**

### **Disponibile il testo coordinato del Codice privacy adeguato al Regolamento 2016/679**

Il Garante per la protezione dei dati personali, con comunicato del 19 settembre 2018, ha ricordato che è in vigore dal 19 settembre 2018 il D.Lgs. 101/2018, che adegua il D.Lgs. 196/2003 al GDPR. Sul sito del Garante è disponibile il testo coordinato del Codice in materia di protezione dei dati personali alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

**Codice in materia di protezione dei dati personali, testo coordinato**

### **Donne in allattamento esonerate dal lavoro notturno**

La CGE, con sentenza C-41/17, ha stabilito che le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, che effettuano un lavoro a turni svolto parzialmente in orario notturno devono ritenersi svolgere un lavoro notturno e godono della tutela specifica contro i rischi ai quali tale lavoro può essere associato. La Corte ha precisato, in primo luogo, che la Direttiva 92/85/CE, sulla sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, si applica a una situazione in cui la lavoratrice interessata svolge un lavoro a turni nell'ambito del quale compie una parte soltanto delle proprie mansioni in orario notturno. In secondo luogo, la Corte ha dichiarato che le norme sull'inversione dell'onere della prova, previste dalla Direttiva 2006/54/CE sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, si applicano a una situazione come quella esaminata nella sentenza in commento, laddove la lavoratrice interessata esponga fatti tali da suggerire che la valutazione dei rischi associati al suo posto di lavoro non ha incluso un esame specifico che tenesse conto della sua situazione individuale, il che permette, quindi, di presumere l'esistenza di una discriminazione diretta fondata sul sesso, ai sensi di tale Direttiva. La mancanza di un simile esame, infatti, configurerebbe un'ipotesi di trattamento meno favorevole di una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità, ai sensi della Direttiva 92/85/CE, il che costituirebbe una discriminazione diretta fondata sul sesso, a norma della Direttiva 2006/54/CE, che consente l'inversione dell'onere della prova.

**CGE, sentenza, 19/9/2018, C-14/17**

## **Verifica regolarità appalti di servizi all'interno di forme di contrattazione collettiva**

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 5 del 13 settembre 2018, ha indicato la corretta interpretazione dell'articolo 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003, in seguito alla modifica apportata dall'articolo 2, D.L. 25/2017, che ha soppresso il periodo dell'articolo 29, comma 2, che attribuiva alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare al principio della solidarietà del committente per i crediti retributivi vantati dal lavoratore impiegato dall'appaltatore, qualora la stessa contrattazione abbia individuato metodi e procedure per il controllo e la verifica della regolarità complessiva degli appalti.

Il Ministero precisa che la norma novellata, quale *ius superveniens*, opera nei confronti di situazioni e/o fatti che, al momento dell'entrata in vigore del D.L. 25/2017, non erano sorte e non risultavano perfezionate nei loro elementi né nella loro esecuzione, come il caso delle obbligazioni retributive derivanti dalla prestazione del lavoratore impiegato nell'appalto. In tal senso, la disposizione contrattuale di esclusione della solidarietà potrebbe trovare applicazione solo per i crediti maturati nel corso del periodo precedente all'entrata in vigore del D.L. 25/2017, sempre che ricorrano le condizioni previste. Tale deroga, invece, non potrà operare per i crediti maturati nel periodo successivo.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 13/9/2018, n. 5**

## **Tfr: indice di rivalutazione di agosto 2018**

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2017, per il mese di agosto 2018 è pari a 2,335312. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di agosto è pari a 102,9.

**Istat, comunicato stampa, 14/9/2018**

## **Pagamento retribuzioni con mezzi tracciabili: ulteriori chiarimenti**

L'INL, con nota n. 7369 del 10 settembre 2018, ha offerto indicazioni operative in ordine alle modalità di verifica dell'osservanza degli obblighi di pagamento con strumenti tracciabili, introdotti dall'articolo 1, commi 910-913, L. 205/2017, e dell'effettività dei pagamenti realizzati mediante tali strumenti. L'Ispettorato precisa che è rimessa alla valutazione del personale ispettivo, sulla base delle circostanze del caso concreto e degli elementi acquisiti in sede di accertamento, l'attivazione delle procedure descritte nella nota. Viene inoltre chiarito che:

- l'utilizzo di strumenti tracciabili non è obbligatorio per la corresponsione di somme dovute a diverso titolo, quali ad esempio quelle imputabili a spese che i lavoratori sostengono nell'interesse del datore di lavoro e nell'esecuzione della prestazione (ad esempio: anticipi e/o rimborso spese di viaggio, vitto, alloggio), che potranno, quindi, continuare ad essere corrisposte in contanti. Per quanto riguarda l'indennità di trasferta, in considerazione della natura "mista" della stessa (risarcitoria e retributiva solo quando superi un determinato importo e abbia determinate caratteristiche), si ritiene comunque necessario ricomprendere le relative somme nell'ambito degli obblighi di tracciabilità, diversamente da quello che avviene rispetto a somme versate esclusivamente a titolo di rimborso (chiaramente documentato) che hanno natura solo restitutoria;
- per quanto riguarda il pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento, l'INL ritiene conforme alla ratio della disposizione anche l'ipotesi in cui il pagamento delle retribuzioni venga effettuato al lavoratore in contanti presso lo sportello bancario ove il datore di lavoro abbia aperto e risulti intestatario di un conto corrente o conto di pagamento ordinario soggetto alle dovute registrazioni;
- il pagamento delle retribuzioni con lo strumento del vaglia postale è ammesso, purché riporti l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità e vengano esplicitati nella causale i dati essenziali dell'operazione (indicazione del datore di lavoro che effettua il versamento e del lavoratore/beneficiario, data ed importo dell'operazione ed il mese di riferimento della retribuzione).

**INL, nota, 10/9/2018, n. 7369**

## **GDPR: in G.U. il decreto di raccordo con la normativa italiana**

È stato pubblicato, sulla G.U. n. 205 del 4 settembre 2018, il D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, recante le disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati).

**D.Lgs. 10/8/2018, n. 101; G.U. 4/9/2018, n. 205**

## **Regime applicabile in caso di distacco in sostituzione nell'UE**

La CGE, con sentenza C-527/16 del 6 settembre 2018, ha stabilito che l'articolo 12, paragrafo 1, Regolamento 883/2004, dev'essere interpretato nel senso che, nel caso in cui un lavoratore, che sia distaccato dal datore di lavoro per effettuare un lavoro in un altro Stato membro, sia sostituito da un altro lavoratore distaccato da un altro datore di lavoro, quest'ultimo lavoratore dev'essere considerato "inviato in sostituzione di un'altra persona" ai sensi di tale disposizione, cosicché non può beneficiare della norma particolare prevista in detta disposizione al fine di continuare ad essere assoggettato alla legislazione dello Stato membro in cui il suo datore di lavoro esercita abitualmente le sue attività. Il fatto che i datori di lavoro dei 2 lavoratori interessati abbiano la loro sede nello stesso Stato membro o il fatto che essi intrattengano eventuali legami sotto il profilo personale o organizzativo sono irrilevanti al riguardo.

**CGE, sentenza, 6/9/2018, C-527/16**

## **Contributi e fisco**

### **Sgravio contributivo contratti di solidarietà: modalità di recupero a valere sulle risorse 2017**

L'Inps, con circolare n. 98 del 26 settembre 2018, ha fornito le istruzioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive connesse ai contratti di solidarietà in favore delle aziende che, sulla base dei decreti direttoriali adottati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, siano state ammesse allo sgravio contributivo previsto dall'articolo 6, D.L. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla L. 608/1996, a valere sullo stanziamento relativo all'anno 2017.

**Inps, circolare, 26/9/2018, n. 98**

### **Gestione agricoltura: emissione avvisi bonari**

L'Inps, con messaggio n. 3519 del 25 settembre 2018, ha comunicato l'inizio delle elaborazioni per l'emissione degli avvisi bonari relativi alla Gestione agricoltura.

Gli avvisi bonari saranno a disposizione del contribuente e del suo delegato nella sezione "Recupero Crediti" > "Avvisi Bonari", all'interno:

- del "Cassetto Previdenziale Autonomi in Agricoltura" per i coltivatori diretti, i coloni e mezzadri e gli imprenditori agricoli professionali;
- del "Cassetto Previdenziale Aziende Agricole" per le aziende assuntrici di manodopera per gli operai a tempo determinato e indeterminato.

In particolare, sarà disponibile il dettaglio dei dati relativi al residuo debito per i contributi previdenziali e assistenziali e le somme aggiuntive, relativi ai seguenti periodi:

- per gli autonomi, ai periodi richiesti con l'emissione dell'anno 2017;
- per i datori di lavoro agricolo, ai trimestri 3° e 4° dell'anno 2016 e 1° e 2° dell'anno 2017.

Nel prospetto saranno riportati anche i riferimenti per la compilazione del modello di pagamento F24 o per effettuare l'istanza telematica di rateazione.

**Inps, messaggio, 25/9/2018, n. 3519**

## **Assistenza fiscale: servizi al cittadino per la verifica dei conguagli fiscali di cui al modello 730/4**

L'Inps, con messaggio n. 3459 del 21 settembre 2018, ha comunicato che i contribuenti che hanno presentato il modello 730/4, indicando l'Inps quale sostituto d'imposta per l'effettuazione dei conguagli fiscali, possono verificare le risultanze contabili inviate all'Inps dal soggetto che ha gestito la dichiarazione e i relativi esiti, tramite accesso al sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), avvalendosi del servizio "Assistenza fiscale (730/4): servizi al cittadino". Oltre alla funzione di consultazione, il servizio consente ai contribuenti di effettuare on line la richiesta di annullamento e di variazione della seconda rata d'acconto Irpef o cedolare secca entro il 30 settembre 2018.

**Inps, messaggio, 21/9/2018, n. 3459**

## **Domanda di ricongiunzione: utilizzo del canale telematico**

L'Inps, con messaggio n. 3494 del 25 settembre 2018, a integrazione della circolare n. 179/2014, ha comunicato che è possibile presentare in via telematica le seguenti istanze:

- domanda di ricongiunzione dalle casse professionali nel Fondo dei lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico (gestioni ex Enpals), ai sensi dell'articolo 1, L. 45/1990;
- domanda di ricongiunzione nel Fondo dei lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico (gestioni ex Enpals) e nei Fondi speciali Elettrici, Telefonici e Volo, ai sensi dell'articolo 2, L. 29/1979;
- domanda per il trasferimento nell'Ago, a titolo oneroso, delle posizioni assicurative dei Fondi speciali Elettrici, Telefonici e Volo.

Il servizio di presentazione delle domande è disponibile sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it) al percorso: "Prestazioni e servizi" > "Tutti i servizi" > "Ricongiunzione (Cittadino/Patronati)".

Nella prima fase di attuazione del processo di telematizzazione è previsto un periodo transitorio fino al 30 novembre 2018, durante il quale tali domande potranno essere presentate sia attraverso la consueta modalità, in formato cartaceo, sia nella modalità telematica. A decorrere dal 1° dicembre 2018, l'impiego del canale telematico diventerà esclusivo; pertanto le istanze presentate in altra modalità non saranno procedibili.

**Inps, messaggio, 25/9/2018, n. 3494**

## **Denuncia di infortunio on line per i datori di lavoro agricolo**

L'Inail, con circolare n. 37 del 24 settembre 2018, ha comunicato che è disponibile, a decorrere dal 1° ottobre 2018, il servizio telematico di denuncia/comunicazione di infortunio on line per i datori di lavoro del settore agricoltura. I soggetti tenuti all'adempimento dell'obbligo sono i datori di lavoro inquadrati, ai fini previdenziali e assicurativi, nel settore agricoltura e registrati negli appositi archivi dell'Inps: la denuncia/comunicazione può essere effettuata anche dagli intermediari e dai loro delegati.

**Inail, circolare, 24/9/2018, n. 37**

## **Reddito da lavoro autonomo in agricoltura e cumulabilità con NASpI: chiarimenti**

L'Inps, con messaggio n. 3460 del 21 settembre 2018, ha offerto precisazioni in materia di reddito derivante da attività di lavoro autonomo in agricoltura ai fini della cumulabilità con l'indennità di disoccupazione NASpI.

Ai fini delle verifiche reddituali da parte delle Strutture territoriali per la cumulabilità in oggetto, sempre nel rispetto del limite annuo di 4.800 euro, il reddito derivante da attività lavorativa autonoma agricola va individuato nel reddito agrario di cui all'articolo 32, Tuir, se sono rispettati i limiti di sfruttamento della potenzialità del terreno ivi stabiliti, ovvero nel reddito d'impresa, se sono superati i predetti limiti.

**Inps, messaggio, 21/9/2018, n. 3460**

## **Cassetto Previdenziale Aziende: funzionalità "Evidenze CIG"**

L'Inps, con messaggio n. 3455 del 20 settembre 2018, ha reso noto che nel Cassetto Previdenziale Aziende è presente la funzionalità "Evidenze CIG", che consente di monitorare i conguagli relativi alle autorizzazioni Cig gestite con il sistema del ticket, nonché agevolare la visualizzazione di errori che potrebbero determinare differenze di importi conguagliati comunicati con nota di rettifica.

Tale funzionalità fornisce l'elenco per matricola di tutte le evidenze Cig con ticket, che vengono dettagliate nel messaggio.

**Inps, messaggio, 20/9/2018, n. 3455**

## **Aree di crisi industriale complessa: ulteriori risorse alla Regione Campania**

Il Ministero del lavoro ha emanato il decreto 113 del 18 settembre 2018, con cui ha assegnato 7 milioni di euro alla Regione Campania, per l'annualità 2018, in merito alle aree di crisi industriale complessa, in particolare per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale (articolo 1, commi 140 e 141, L. 205/2017) e per la concessione del trattamento di mobilità in deroga (articolo 1, comma 142, L. 205/2017).

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 18/9/2018, n. 113**

## **Recupero Bonus Sud mesi pregressi: invio UniEmens di regolarizzazione**

L'Inps, in risposta a uno specifico quesito del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, ha precisato che, per il recupero dello sgravio Bonus Sud dei mesi pregressi, non essendo previsto alcun codice UniEmens, si dovrà intervenire tramite la specifica regolarizzazione degli UniEmens già inviati.

Il recupero dei mesi precedenti dell'incentivo Occupazione Mezzogiorno, previsto dal D.D. 2/2018 a favore delle assunzioni con contratto a tempo indeterminato nelle Regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e nelle Regioni "in transizione" (Abruzzo, Molise, Sardegna), è dovuto al rifinanziamento dei fondi disponibili del 4 luglio 2018, il quale ha consentito a molte aziende, solo dopo tale data, di ricevere le rispettive autorizzazioni per l'utilizzo dell'incentivo. L'Inps, tuttavia, rende noto che non sarà predisposto nessun nuovo codice per il recupero del Bonus pregresso e, pertanto, data l'inutilizzabilità del codice "L479", le aziende dovranno inviare flussi UniEmens di regolarizzazione.

**Inps, risposta a quesito**

## **Agevolazioni fiscali sulle spese sanitarie: la guida dell'Agenzia delle entrate**

L'Agenzia delle entrate ha pubblicato sul proprio sito la guida "Le agevolazioni fiscali sulle spese sanitarie". La guida focalizza l'attenzione sulla categoria "spese sanitarie", evidenziando le diverse tipologie che è possibile riportare nella propria dichiarazione dei redditi (modello 730 o Redditi Pf). Per ciascuna di esse sono specificati tutti i documenti che è necessario esibire all'intermediario che predispone e invia la dichiarazione o che devono essere conservati per eventuali controlli dell'Agenzia. Un capitolo della guida è dedicato alle spese mediche generiche e a quelle di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione, sostenute dalle persone con disabilità.

**Agenzia delle entrate, guida**

## **Crollo ponte Morandi a Genova: sospensione adempimenti tributari**

È stato pubblicato in G.U. n. 213 del 13 settembre 2018 il decreto Mef del 6 settembre 2018, che ha previsto la sospensione dei termini dei versamenti e degli adempimenti tributari, inclusi quelli derivanti da cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione, nonché dagli atti previsti dall'articolo 29, D.L. 78/2010, scadenti nel periodo compreso tra il 14 agosto 2018 e il 1° dicembre 2018 nei confronti:

- delle persone fisiche non titolari di partita Iva che, alla data del 14 agosto 2018, avevano la residenza nel territorio del Comune di Genova, indicate nell'allegato 1;
- dei soggetti titolari di partita Iva aventi la sede legale o la sede operativa nel territorio del Comune di Genova, indicati nell'allegato 2.

Gli adempimenti e i versamenti oggetto di sospensione devono essere effettuati in unica soluzione entro il 20 dicembre 2018.

La sospensione non si applica alle ritenute che devono essere operate e versate dai sostituti d'imposta. In caso di impossibilità dei sostituti a effettuare gli adempimenti e i versamenti delle predette ritenute nei termini previsti, è applicabile l'articolo 6, comma 5, D.Lgs. 472/1997.

**Ministero dell'economia e delle finanze, decreto, 6/9/2018, G.U. 13/9/2018, n. 213**

## **Previdai: compilazione della dichiarazione contributiva III trimestre 2018**

Previdai, con notizia del 18 settembre 2018, ha comunicato che sono disponibili per la compilazione via internet e la stampa la dichiarazione (modello 050) e il relativo modulo di bonifico (modello 053) del terzo trimestre 2018.

La scadenza del versamento è il 22 ottobre 2018: Previdai evidenzia che è necessario disporre con sufficiente preavviso il bonifico a favore del Fondo, affinché allo stesso sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza del versamento trimestrale. L'inoltro della dichiarazione è possibile tramite caricamento online (upload) o via fax.

Il Fondo ricorda che, a decorrere dal 1° luglio 2018, è cessato l'obbligo, da parte dei datori di lavoro, di erogare in busta paga la quota di Tfr: di conseguenza, agli iscritti al Fondo che ne abbiano fatto richiesta, a decorrere dal periodo di paga luglio 2018, doveva essere ripristinata la destinazione al Previdai del relativo Tfr maturando.

**Previdai, notizia, 18/9/2018**

## **Previdai: dichiarazione contributi non dedotti tramite il modello 059**

Previdai, con notizia del 17 settembre 2018, ha ricordato che i contributi versati a Previdai sono deducibili dal reddito complessivo per un ammontare annuo non superiore a 5.164,57 euro, ex articolo 10, comma 1, lettera e-bis, Tuir.

Nel determinare il reddito da lavoro dipendente, il datore di lavoro è tenuto a operare la deduzione di tali contributi entro detto limite, come previsto dall'articolo 51, comma 2, lettera h, Tuir. Anche i contributi volontari rientrano nella previsione di cui sopra: la deduzione può essere operata in sede di dichiarazione dei redditi direttamente dall'interessato.

La prestazione riferita alla quota eccedente il limite di deducibilità sarà esente da tassazione al momento della liquidazione, a condizione che venga comunicato al Fondo quanto non dedotto.

Il Fondo ricorda che la dichiarazione dei contributi non dedotti relativi all'anno 2017 deve essere presentata entro il 31 dicembre 2018: per fornire la dichiarazione è consigliabile utilizzare l'apposita funzione internet "059: Contr. non dedotti", disponibile nell'area riservata del sito Previdai. Il modulo 059, debitamente sottoscritto, deve essere caricato on line (upload) o trasmesso tramite via fax ai numeri riportati sullo stesso.

**Previdai, notizia, 17/9/2018**

## **Metasalute: attiva la procedura di attribuzione dei piani sanitari 2019**

Metasalute, con circolare n. 9 del 17 settembre 2018, ha comunicato che è attiva la procedura di attribuzione dei piani sanitari valevoli per l'anno 2019 (piano base, piani A, B, C, D, E, F). La selezione dei piani, e quindi l'adesione, per il 2019 dovrà essere effettuata entro e non oltre il 19 ottobre 2018 incluso. Tutte le aziende aderenti, pur avendo effettuato la selezione dei piani 2018, devono nuovamente effettuare la selezione per l'anno 2019, poiché l'attribuzione dei piani ha validità per un anno solare: il completamento parziale della procedura e/o l'assenza di selezione alla

data del 19 ottobre 2018 determinerà l'applicazione del piano base per l'intero anno 2019.

Il Manuale di attribuzione dei piani sanitari 2019, disponibile sul sito web del Fondo nell'area pubblica "Manuali Area Riservata", illustra dettagliatamente tutti i passaggi utili alla corretta gestione dei 3 step previsti dalla procedura.

La circolare precisa che i piani prescelti avranno durata per l'intero anno solare 2019 (1° gennaio-31 dicembre) e non potranno essere variati in corso d'anno.

**Metasalute, circolare, 17/9/2018, n. 9**

## **Aziende in crisi: reintrodotta la Cigs per cessazione**

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 19 del 13 settembre 2018, ha approvato il c.d. Decreto urgenze, che, tra le altre cose, introduce norme emergenziali a tutela del lavoro relative alla Cigs per le imprese che versino in condizione di crisi, nonché l'individuazione di procedure che consentano alle Regioni interessate l'attivazione di specifici percorsi di politica attiva del lavoro.

**Consiglio dei Ministri, 13/9/2018, n. 19**

## **Sgravio contributivo contratti di solidarietà: modalità di recupero a valere sulle risorse 2017**

**Inps, circolare, 26/9/2018, n. 98**

*L'Inps, con circolare n. 98 del 26 settembre 2018, ha fornito le istruzioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive connesse ai contratti di solidarietà in favore delle aziende che, sulla base dei decreti direttoriali adottati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, siano state ammesse allo sgravio contributivo previsto dall'articolo 6, D.L. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla L. 608/1996, a valere sullo stanziamento relativo all'anno 2017.*

### **Il testo della circolare n. 98/2018**

**Inps, circolare, 26 settembre 2018, n. 98**

#### **Oggetto**

Con la presente circolare si forniscono le istruzioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive connesse ai contratti di solidarietà in favore delle aziende che, sulla base dei decreti direttoriali adottati dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, siano state ammesse allo sgravio contributivo previsto dall'articolo 6, D.L. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla L. 608/1996, a valere sullo stanziamento relativo all'anno 2017.

#### **Premessa**

Il D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, tra le varie misure a vantaggio delle imprese, è intervenuto sull'impianto a sostegno degli incentivi connessi ai contratti di solidarietà (CdS) difensivi accompagnati da Cigs, apportando rilevanti modifiche alla precedente disciplina dettata dall'articolo 6, D.L. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

In particolare, il citato articolo 6, comma 4, D.L. 510/1996 prevede, in favore dei datori di lavoro che stipulino contratti di solidarietà, una riduzione contributiva del 35 per cento per ogni lavoratore interessato alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20 per cento. Lo sgravio è riconosciuto per la durata del contratto e, comunque, per un periodo non superiore a ventiquattro mesi, nei limiti delle risorse preordinate nel Fondo per l'occupazione.

Il successivo comma 4-bis, così come modificato dall'articolo 1, comma 240, legge 11 dicembre 2016, n. 232, dispone che tale limite, a decorrere dall'anno 2017, è pari ad euro 30 milioni annui. Con D.M. 83312 del 7 luglio 2014 sono stati disciplinati i criteri di ammissione alla riduzione contributiva ai sensi dell'articolo 6, D.L. 510/1996 in favore delle imprese interessate, a valere sulle risorse stanziato per gli anni 2014 e 2015.

Con successivo decreto interministeriale n. 17981 del 14 settembre 2015 sono stati disciplinati i criteri di ammissione alla predetta riduzione contributiva, a valere sulle risorse stanziato per l'anno 2016.

Con le circolari n. 153/2014, n. 77/2016, n. 65/2017 e n. 165/2017 sono state illustrate le modalità di fruizione dello sgravio di cui al citato articolo 6.

Con la presente circolare si illustrano le modalità per il recupero delle riduzioni contributive, a valere sulle risorse stanziato per l'anno 2017.

## **1. Decreto interministeriale n. 2 del 27 settembre 2017**

Con il decreto interministeriale n. 2 del 27 settembre 2017 (allegato n. 1) sono state rideterminate le modalità e le regole di accesso alla riduzione contributiva per le imprese che stipulino o abbiano in corso contratti di solidarietà ai sensi della L. 863/1984 o ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera c), D.Lgs. 148/2015.

Diversamente da quanto richiesto nei precedenti decreti interministeriali, ai fini dell'ammissione allo sgravio, non è più necessaria l'individuazione nel contratto di solidarietà di strumenti finalizzati a indicare miglioramenti della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante sulla base dell'accordo sulla riduzione dell'orario di lavoro ovvero di un piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo.

Il decreto in commento indica i termini di presentazione delle istanze a far tempo dall'anno 2017. Altra rilevante novità rispetto alla previgente disciplina riguarda l'indicazione, nell'istanza presentata da ciascuna impresa, dell'importo della riduzione contributiva richiesta che, in caso di accoglimento della stessa, viene riportato nei decreti direttoriali di ammissione alla decontribuzione quale misura massima del beneficio.

Quindi, l'Istituto non è più chiamato a stimare, in via preventiva, l'onere connesso alle richieste di riduzione contributiva presentate dalle imprese interessate ed a comunicarne i risultati al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ai fini dell'adozione dei relativi decreti direttoriali di ammissione alla decontribuzione ai sensi del D.L. 510/1996.

Con circolare n. 18 del 22 novembre 2017 (allegato n. 2) il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha emanato le istruzioni per la concessione delle riduzioni contributive previste dal citato D.I. 2/2017.

## **2. Ambito soggettivo di applicazione. Misura e durata dello sgravio**

Per l'anno 2017 destinatarie della riduzione contributiva sono le imprese che al 30 novembre 2017 abbiano stipulato un contratto di solidarietà ai sensi della L. 863/1984 o del D.Lgs. 148/2015, nonché le imprese che abbiano avuto un contratto di solidarietà in corso nell'arco dell'anno 2016. Lo sgravio è riconosciuto per la durata del contratto di solidarietà e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, sulla contribuzione a carico del datore di lavoro, dovuta sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori interessati alla contrazione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20 per cento.

La misura della riduzione contributiva è pari al 35 per cento della contribuzione a carico del datore di lavoro.

## **3. Iter istruttorio**

Completata l'istruttoria delle istanze, la Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e della formazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha adottato i provvedimenti di ammissione alla riduzione contributiva, per l'importo massimo indicato in ciascuna istanza.

L'Istituto, tenuto alla quantificazione dell'onere effettivo derivante dalla riduzione contributiva richiesta dalle imprese ammesse allo sgravio, può svolgere compiutamente i relativi controlli solo con riferimento a periodi per i quali siano state inviate ed elaborate le denunce Uniemens recanti le informazioni sulla retribuzione imponibile, sulla contribuzione obbligatoria versata e sulle prestazioni Cigs conguagliate riferite ai lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro concordata nei contratti di solidarietà.

Per quanto attiene, in particolare, alla verifica delle prestazioni Cigs conguagliate, si richiama l'articolo 7, comma 3, D.Lgs. 148/2015, secondo cui il conguaglio delle integrazioni salariali corrisposte ai lavoratori dalle aziende deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell'autorizzazione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo.

Tanto premesso, si forniscono le indicazioni e le istruzioni per la fruizione della riduzione contributiva ai sensi del D.L. 510/1996 alle sole imprese, destinatarie dei decreti direttoriali di autorizza-

zione, i cui periodi di Cigs per contratto di solidarietà risultino conclusi entro il 31 dicembre 2017 (allegato n. 3).

Le predette aziende usufruiranno delle riduzioni contributive mediante le operazioni di conguaglio descritte al successivo paragrafo 6.

Le aziende non indicate nell'elenco allegato alla presente circolare, ancorché già destinatarie dei decreti di ammissione alle riduzioni contributive, saranno autorizzate ad operare i conguagli con successive circolari.

Con riguardo all'effettiva misura della riduzione contributiva da conguagliare, si precisa che gli importi contenuti nei decreti direttoriali e comunicati alle imprese interessate costituiscono la misura massima dell'agevolazione fruibile.

Fermo il predetto limite massimo, potranno essere conguagliate solo le somme effettivamente spettanti, calcolate sulla base delle indicazioni fornite al successivo paragrafo 4.

#### **4. Calcolo della riduzione contributiva**

Come già illustrato nelle precedenti circolari n. 192/1994, n. 178/1999 e n. 153/2014 la riduzione dell'orario contrattuale va commisurata e la riduzione contributiva deve essere applicata sui contributi versati per ciascun dipendente interessato all'abbattimento dell'orario di lavoro, come stabilito nel contratto di solidarietà.

Il beneficio della riduzione contributiva deve essere rapportato a ciascun periodo di paga ricompreso nell'arco temporale di autorizzazione alla fruizione del beneficio stesso.

Considerato che l'obbligazione contributiva sorge alla scadenza del periodo di paga, le riduzioni contributive sono applicabili nel periodo cui si riferisce la denuncia contributiva, in relazione all'orario di lavoro effettuato da ogni lavoratore.

Conseguentemente, per ogni mese i datori di lavoro hanno diritto alla riduzione del 35 per cento sulla parte dei contributi a loro carico per ogni lavoratore che, in detto mese, abbia un orario ridotto in misura superiore al 20 per cento.

Non sono soggette alla riduzione contributiva in argomento le seguenti forme di contribuzione, dovute dai datori di lavoro interessati:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della QuIR, di cui all'articolo 1, comma 29, L. 190/2014;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, L. 845/1978, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla L. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. 182/1997.

Il beneficio contributivo è incompatibile con qualunque altro beneficio contributivo previsto, a qualsiasi titolo, dall'ordinamento.

Conseguentemente, i lavoratori per i quali l'impresa fruisce del beneficio di cui all'articolo 6, comma 4, del D.L. 510/1996, non devono essere destinatari di altre agevolazioni contributive.

L'applicazione del beneficio in parola rimane inoltre subordinata al rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, in materia di regolarità contributiva e di rispetto della parte economica degli accordi e contratti collettivi.

#### **5. Adempimenti delle Strutture territoriali**

La procedura per il conseguimento della riduzione contributiva deve essere attivata ad iniziativa del datore di lavoro.

La Struttura competente, accertata sulla base della documentazione prodotta dall'azienda (decreto direttoriale di ammissione al beneficio) la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva, provvederà ad attribuire alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "1W", che assume il più ampio significato di "Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà ac-

compagnati da Cigs, ammessa alla fruizione delle riduzioni contributive ex lege 608/1996 ai sensi del D.I. 27 settembre 2017, n. 2”.

## **6. Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens. Modalità di compilazione del flusso e aziende destinatarie di decreti direttoriali di autorizzazione alla riduzione contributiva finanziata con le risorse stanziare per l'anno 2017**

Le aziende interessate dai provvedimenti ministeriali in oggetto (allegato n. 3), per esporre nel flusso UniEmens le quote di sgravio spettanti per il periodo autorizzato, valorizzeranno all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleACredito> inseriranno il codice causale di nuova istituzione "L942", avente il significato di "Arretrato conguaglio sgravio contributivo per i CdS stipulati ai sensi dell'articolo 1 del DL 30 ottobre 1984, n.726 (L.863/1984), nonchè dell'art. 21, comma 1, lett. c), D. Lgs. n. 148/2015, anno 2017”;
- nell'elemento <ImportoACredito> indicheranno il relativo importo.

In conformità a quanto stabilito nella Deliberazione del Consiglio di amministrazione dell'Istituto n. 5 del 26 marzo 1993, approvata con D.M. 7 ottobre 1993, le predette operazioni di conguaglio dovranno essere effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione della presente circolare.

## **Impatriati: non rileva l'appartenenza al medesimo gruppo societario**

**Agenzia delle entrate, risoluzione, 26/9/2018, n. 72/E**

*L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 72/E del 26 settembre 2018, ha precisato che, ai fini della fruibilità dell'agevolazione fiscale prevista a favore dei soggetti impatriati in possesso di laurea, non rileva il fatto che l'attività lavorativa svolta all'estero sia stata prestata con società appartenenti allo stesso gruppo, ma è sufficiente che siano autonomi i rapporti contrattuali con il gruppo multinazionale.*

### **Il testo della risoluzione n. 72/E**

**Agenzia delle entrate, risoluzione, 26 settembre 2018, n. 72/E**

**OGGETTO: Interpello articolo 11, legge 27 luglio 2000, n. 212 – Impatrio dei soggetti di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147 - Attività lavorativa prestata in Italia e all'estero per società appartenenti ad un gruppo multinazionale**

Con l'interpello specificato in oggetto è stato esposto il seguente

#### **QUESITO**

L'interpellante signor X, cittadino italiano, dichiara di essere residente negli Emirati Arabi Uniti e di essere iscritto all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE) dal 10 maggio 2016.

Riferisce di essere in possesso di diploma di laurea e di aver lavorato fino al 1° aprile 2016 alle dipendenze della società italiana A, che all'epoca faceva parte del gruppo B.

Si è poi trasferito negli Emirati Arabi Uniti dove il 3 aprile 2016 ha stipulato un contratto di lavoro dipendente, con contratto locale, con la società C che nell'anno 2017 è entrata a fare parte del gruppo multinazionale D, società controllata per maggioranza da B.

L'interpellante fa, inoltre, presente che, a seguito della decisione della B di spostare la sede operativa di alcuni dipendenti da Abu Dhabi a Dubai, dal 5 febbraio 2018 è dipendente, con contratto locale, presso la F, altra società del gruppo.

Il signor X, riferisce, inoltre, che, dal 1° agosto 2018, a seguito di recesso dal contratto di lavoro intrattenuto con la società emiratina F, sarà assunto dalla società italiana E (società facente anch'essa parte del gruppo D).

Al rientro in Italia, dichiara di volere assumere la residenza anagrafica e fiscale iscrivendosi all'Anagrafe della popolazione residente presso il Comune di ....

L'istante, considerato che il rapporto di lavoro attualmente svolto per la società F negli Emirati Arabi Uniti e quello che lo stesso andrà ad instaurare con la società italiana E concernono distinte società, ma comunque appartenenti al gruppo multinazionale D, ritiene sussistenti obiettive condizioni di incertezza in relazione all'applicazione, nel suo caso, del regime speciale per lavoratori impatriati, ai sensi dell'articolo 16, D.Lgs. 147/2015.

A tal proposito, precisa di essere stato fiscalmente residente all'estero negli anni 2016, 2017 e 2018.

#### **SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE**

L'interpellante ritiene di poter beneficiare delle agevolazioni per i lavoratori impatriati in possesso di laurea, disposte dall'articolo 16, comma 2, D.Lgs. 147/2015, concernenti la tassazione sul 50 per cento del reddito di lavoro prodotto in Italia nel periodo d'imposta in cui avviene il trasferimento della residenza fiscale e nei quattro periodi d'imposta successivi.

Ciò in quanto ravvisa di soddisfare i requisiti richiesti dalla norma:

- essere laureato;
- avere svolto attività di lavoro dipendente, autonomo o d'impresa all'estero per ventiquattro mesi;
- avere trasferito la propria residenza fiscale in Italia ai sensi dell'articolo 2, D.P.R. 917/1986;
- svolgere attività di lavoro dipendente in Italia.

Il contribuente istante per accedere al suddetto regime fiscale agevolato intende presentare richiesta scritta al proprio datore di lavoro ai sensi del DPR n. 445 del 2000.

Quanto sopra precisato è, inoltre, in linea con le indicazioni fornite dall'Agenzia delle entrate con la circolare n. 17/E del 23 maggio 2017 e con la Guida, pubblicata nel febbraio 2018, "Gli incentivi fiscali per l'attrazione di capitale umano in Italia" (pagina 8 e seguenti).

## **PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

L'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, ha introdotto il "regime speciale per lavoratori impatriati" al fine di incentivare il trasferimento in Italia di lavoratori con alte qualificazioni e specializzazioni e favorire lo sviluppo tecnologico, scientifico e culturale del nostro paese.

Verificandosi i requisiti e le condizioni previsti, alternativamente, dal comma 1 o dal comma 2 del citato articolo 16, la disposizione prevede che i redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia concorrono alla formazione del reddito complessivo nella misura del 50 per cento. Trattasi di un'agevolazione temporanea, applicabile per un quinquennio a decorrere dal periodo di imposta in cui il lavoratore trasferisce la residenza fiscale in Italia ai sensi dell'articolo 2, Tuir, e per i quattro periodi di imposta successivi.

In particolare, il comma 2 del richiamato articolo 16, D.Lgs. 147/2015, prevede che il criterio di determinazione del reddito si applica anche ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, L. 238/2010, le cui categorie sono state individuate con il decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 26 maggio 2016, attuativo della disposizione in esame.

L'articolo 1, comma 2, del citato decreto attuativo prevede che sono destinatari del beneficio fiscale in esame i cittadini dell'Unione europea che:

1. sono in possesso di un titolo di laurea e hanno svolto continuativamente un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa fuori dall'Italia negli ultimi ventiquattro mesi o più, o
2. hanno svolto continuativamente un'attività di studio fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, conseguendo un titolo di laurea o una specializzazione post lauream.

Per accedere al regime speciale per i lavoratori impatriati, la norma istitutiva del regime fiscale agevolato presuppone, inoltre, che il soggetto non sia stato residente in Italia per un periodo minimo precedente all'impatrio.

A tal fine, si osserva che l'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, non indica espressamente un periodo minimo di residenza estera, come, invece, previsto per i soggetti di cui al comma 1 del medesimo articolo 16 (permanenza all'estero per i cinque periodi di imposta precedenti al trasferimento in Italia). A tale proposito, con risoluzione n. 51/E del 7 luglio 2018, questa Agenzia ha precisato che: "*considerato, tuttavia, che il comma 2 prevede un periodo minimo di lavoro all'estero di due anni, la scrivente ritiene che, per tali soggetti, la residenza all'estero per almeno due periodi d'imposta costituisca il periodo minimo sufficiente ad integrare il requisito della non residenza nel territorio dello Stato e a consentire, pertanto, l'accesso al regime agevolativo*".

Detti soggetti possono accedere all'agevolazione a condizione che trasferiscano la residenza in Italia ai sensi dell'articolo 2, Tuir, e si impegnino a permanervi per almeno due anni.

Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 2, Tuir, sono residenti in Italia le persone fisiche che, per almeno 183 giorni (o 184 giorni in caso di anno bisestile), sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile.

Le condizioni appena indicate sono fra loro alternative; pertanto, la sussistenza anche di una sola di esse è sufficiente a fare ritenere che un soggetto sia qualificato, ai fini fiscali, residente in Italia. Con riferimento al caso di specie, l'istante riferisce di essere cittadino italiano in possesso di un titolo di laurea, trasferitosi all'estero dal maggio 2016 dopo essere stato dipendente presso la società

# Normativa e prassi in evidenza

italiana A (gruppo B). Dall'aprile 2016, è stato assunto negli Emirati Arabi Uniti, con un contratto di lavoro emiratino, presso la società C, e poi, dal 5 febbraio 2018, dalla società emiratina F, facenti parte del gruppo multinazionale D.

Dal 1° agosto 2018, ha pianificato di trasferire la residenza anagrafica in Italia per iniziare una nuova attività lavorativa presso la società italiana E (società facente anch'essa parte del gruppo D). Ciò premesso, la scrivente ritiene che, nel caso in esame, la ricorrenza delle circostanze evidenziate, ed in particolare l'autonomia dei rapporti contrattuali con il gruppo D, non oggetto di controllo in questa sede, consenta all'istante di accedere, ai sensi del comma 2 dell'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, al beneficio fiscale in commento, a nulla rilevando il fatto che l'attività lavorativa all'estero sia stata prestata con società appartenenti allo stesso gruppo.

## Conversione Decreto Dignità: misure contro la delocalizzazione

**L**a L. 96/2018, pubblicata sulla G.U. n. 186/2018, di conversione del D.L. 87/2018, ha, tra l'altro, apportato alcune modifiche ai provvedimenti sono volti a contrastare il fenomeno delle imprese che, ricevuti gli aiuti di Stato, provvedano a delocalizzare l'attività produttiva.

### Introduzione

La norma dispone che le imprese italiane ed estere operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi ai fini dell'attribuzione del beneficio, decadano dal beneficio quando delocalizzano, entro i 5 anni successivi alla data di conclusione dell'iniziativa agevolata, fuori dagli Stati non appartenenti all'Unione Europea o non aderenti allo spazio See oppure quando, avendo ricevuto aiuti di Stato che prevedano una valutazione dell'impatto occupazionale, non abbiano garantito il mantenimento di determinati livelli occupazionali.

Prima di proseguire nell'analisi della norma, occorre ricordare come per aiuto di Stato si debba intendere qualsiasi provvedimento che implichi un trasferimento di risorse dallo Stato o altro Ente pubblico a imprese pubbliche o private, tale da incidere sugli scambi tra gli Stati membri e che conferisce al beneficiario un vantaggio e falsa o minaccia di falsare la concorrenza.

### Limiti alla delocalizzazione delle imprese beneficiarie degli aiuti

L'articolo 5, comma 6, D.L. 87/2018, come modificato dalla L. 96/2018, definisce la delocalizzazione quale "trasferimento dell'attività economica specificatamente incentivata o di sua parte dal sito produttivo incentivato ad altro sito, da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di altra impresa che sia con essa in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile". La norma precisa che, fatti salvi i vincoli derivanti dai trattati internazionali, le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi ai fini dell'attribuzione del beneficio, decadono dal beneficio medesimo qualora l'attività economica interessata dallo stesso o una sua parte venga delocalizzata in Stati non appartenenti all'UE, a eccezione degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo, entro 5 anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata. In caso di accertamento della decadenza, l'Amministrazione titolare della misura di aiuto, anche se priva di articolazioni periferiche, accerta e irroga, secondo quanto previsto dalla L. 689/1981, una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma in misura da 2 a 4 volte l'importo dell'aiuto fruito. Oltre a ciò, l'azienda sarà tenuta a restituire il beneficio maggiorato del tasso ufficiale di riferimento alla data di erogazione, aumentato di 5 punti percentuali.

### Tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti

L'articolo 6, D.L. 87/2018, si pone come obiettivo di rendere più costoso il licenziamento in imprese, italiane o estere operanti in Italia, che abbiano ricevuto aiuti di Stato connessi alla valutazione dell'impatto occupazionale. Viene ora previsto che una qualsiasi impresa che abbia beneficiato di misure di aiuto di Stato che prevedano la valutazione dell'impatto occupazionale, fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo, riduca in misura superiore al 50% i livelli occupazionali degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio nei 5 anni successivi alla data di completamento dell'investimento, decade dal beneficio. Qualora la riduzione dei livelli occupazionali sia superiore al 10%, il beneficio sarà ridotto in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale. Nelle ipotesi infradescritte, l'azienda sarà tenuta a restituire il beneficio, per effetto della decadenza, maggiorato di un tasso di interesse pari al tasso ufficiale di riferimento alla data

di erogazione o fruizione dell'aiuto, maggiorato di 5 punti percentuali.

La norma prevede che l'impresa decade dal beneficio se la riduzione del livello occupazionale si verifica nel quinquennio successivo: andrebbe chiarito cosa si intenda "alla data di completamento dell'investimento" con tale concetto. Senza una definizione precisa che delimiti tale concetto risulta infatti difficile capire quando un investimento può considerarsi concluso, specie nei casi in cui l'agevolazione concessa non preveda una formalizzazione del completamento dell'iniziativa correlata all'aiuto di stato.

Va sottolineato poi che per la definizione delle tempistiche e delle modalità di attuazione non vi è un espresso rinvio ad uno specifico decreto, ma il compito viene assegnato alle singole amministrazioni concedenti gli aiuti di Stato. Si tratta di una modalità come già detto piuttosto innovativa e che rischia di generare un'applicazione del provvedimento non uniforme, con conseguente ampio contenzioso.

Da notare come la norma vada a escludere dalle cause di decadenza solo i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, mentre il regolamento UE n. 651/2014 prevedeva che l'agevolazione non decadde anche per i licenziamenti di carattere disciplinare. Questa inclusione ci sembra che vada a limitare il potere disciplinare del datore di lavoro, che si troverebbe a non poter espellere liberamente dall'azienda un lavoratore per motivi disciplinari.

Inoltre, la previsione dell'applicazione della sanzione in caso di variazioni avvenute nei 5 anni successivi al completamento dell'investimento è temporalmente molto più stringente dei termini della ULA, che come sappiamo va effettuata solo per il periodo di fruizione dell'incentivo.

Nello specifico andrebbe chiarito se nella definizione di aiuto di Stato possano rientrare pure le integrazioni salariali, tenuto conto che la Comunicazione 262/15 precisa che è un vantaggio «se uno Stato membro paga una parte dei costi relativi ai dipendenti di una specifica impresa, solleva tale impresa dai costi connessi alle sue attività economiche. Esiste un vantaggio anche quando le autorità pubbliche pagano un'integrazione salariale ai dipendenti di una specifica impresa».

Va messo poi in evidenza come il superamento del livello occupazione del 10% sia facilmente raggiungibile dalle piccole aziende e risulti pertanto più penalizzante per le realtà di dimensioni ridotte. A titolo esemplificativo infatti in una azienda con 9 dipendenti basterebbe l'effettuazione di un licenziamento ancorché disciplinare per superare la percentuale di decadenza parziale dal beneficio. Per quanto riguarda i soggetti coinvolti, il provvedimento fa generico riferimento alle imprese italiane o estere che "operano sul territorio nazionale".

Rimane inoltre da capire, come già per l'articolo 5, se sia valida la definizione di "aiuto di Stato" data dalla normativa comunitaria.

## Tracciabilità dei pagamenti delle retribuzioni

**C**on la nota n. 7369/2018, l'INL ha fornito precisazioni sulle precedenti note n. 4538/2018 e n. 5828/2018, nonché indicazioni operative al personale ispettivo in ordine alle modalità di verifica dell'osservanza degli obblighi, introdotti dall'articolo 1, commi 910-913, L. 205/2017, e dell'effettività dei pagamenti realizzati mediante gli strumenti ivi indicati, rimettendo alla valutazione del personale ispettivo, sulla base delle circostanze del caso concreto e degli elementi acquisiti in sede di accertamento, l'attivazione delle procedure di seguito descritte.

### Introduzione

Si ricorda che il divieto di pagamento in contanti riguarda ciascun elemento della retribuzione e ogni anticipo della stessa, ma si riferisce soltanto alle somme erogate a titolo di retribuzione e non a quelle dovute a diverso titolo, quali ad esempio quelle imputabili a spese che i lavoratori sostengono nell'interesse del datore di lavoro e nell'esecuzione della prestazione (ad esempio: anticipi e/o rimborso spese di viaggio, vitto, alloggio), che potranno, quindi, continuare ad essere corrisposte in contanti.

Per quanto riguarda l'indennità di trasferta, invece, l'INL ritiene necessario ricomprendere le relative somme nell'ambito degli obblighi di tracciabilità e, quindi, del divieto di corresponsione in contanti.

A proposito degli strumenti di pagamento, è stato precisato quanto segue:

- quanto al pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento, obbligo che non trova applicazione alle P.A. di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001, l'INL ritiene conforme alla ratio della disposizione anche l'ipotesi in cui il pagamento delle retribuzioni venga effettuato al lavoratore in contanti presso lo sportello bancario ove il datore di lavoro abbia aperto e risulti intestatario di un conto corrente o conto di pagamento ordinario soggetto alle dovute registrazioni;
- in relazione all'emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato, il pagamento delle retribuzioni con lo strumento del "vaglia postale" può rientrare in tale ambito, purché emesso con l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità (il rilascio di assegni circolari, vaglia postali e cambiari, di importo inferiore a 1.000 euro, può essere richiesto, per iscritto, dal cliente senza la clausola di non trasferibilità) e vengano esplicitati nella causale i dati essenziali dell'operazione (indicazione del datore di lavoro che effettua il versamento e del lavoratore/beneficiario, data e importo dell'operazione e il mese di riferimento della retribuzione).

### Modalità per effettuare verifiche presso gli istituti di credito

Le verifiche ispettive sono, innanzitutto, volte a escludere la corresponsione della retribuzione in contanti direttamente al lavoratore, attraverso l'acquisizione di prove anche documentali attestanti l'utilizzo degli strumenti di pagamento previsti.

Nell'ipotesi in cui risulti dubbia l'effettiva corresponsione della retribuzione attraverso tali strumenti, gli organi di vigilanza possono procedere a un controllo ulteriore, che si differenzia nelle modalità in base al sistema di pagamento adottato, ma che nella sostanza implica controlli con le banche interessate dalle movimentazioni.

In ordine ai pagamenti mediante assegno bancario o mediante assegno circolare, nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia fornito al personale ispettivo alcuna prova dell'emissione di tali titoli, l'INL ritiene che ciò, di per sé, integri l'illecito. Tuttavia, qualora da altri elementi risulti la possibilità di un pagamento eseguito a mezzo assegno e sia necessario procedere a ulteriori ap-

profondimenti, la banca a cui la richiesta è rivolta (banca del datore di lavoro o banca richiesta di emettere l'assegno circolare) potrà fornire indicazioni sugli assegni, che, nel periodo considerato, sono stati tratti sul conto del datore di lavoro o richiesti di emissione (che non necessariamente, però, sono destinati al pagamento delle retribuzioni).

Si evidenzia, infine, che laddove il personale ispettivo abbia riscontrato pagamenti in contanti per un importo stipendiale mensile complessivamente pari o superiore a 3.000 euro, si configura, altresì, la violazione dell'articolo 49, comma 1, D.Lgs. 231/2007 (limitazione all'uso del contante nei pagamenti nell'ambito della disciplina sull'antiriciclaggio), che andrà segnalata alle Ragionerie territoriali dello Stato ai fini della contestazione, da parte degli organi competenti, dell'illecito amministrativo.

## Decreto di adeguamento del Codice privacy al GDPR

**I**l 19 settembre 2018 è entrato in vigore il D.Lgs. 101/2018, recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. Il trattamento dei dati personali deve avvenire secondo le norme del GDPR e del D.Lgs. 196/2003 (come da ultimo modificato), nel rispetto della dignità umana, dei diritti e delle libertà fondamentali della persona. Posto quanto sopra, si forniscono, qui di seguito, le prime indicazioni di massima con riferimento alla privacy nelle aziende.

### Premessa

Occorre subito precisare che il decreto non prevede alcun periodo di non applicazione delle sanzioni amministrative, bensì un periodo in cui il Garante terrà conto della difficoltà di applicazione delle nuove norme. Questo potrebbe consentire di applicare solo i poteri correttivi che l'articolo 58, paragrafo 2, GDPR, assegna al Garante.

Lo stesso paragrafo consente, però, al Garante di infliggere una sanzione amministrativa pecuniaria ai sensi dell'articolo 83, Regolamento UE 2016/679, in aggiunta alle misure correttive, o in luogo di tali misure, in funzione delle circostanze di ogni singolo caso. Quindi, il Garante potrebbe applicare le sanzioni amministrative pecuniarie che, si rammenta, sono di 2 tipologie:

- fino a 10 milioni di euro o, per le imprese, fino al 2% del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore;
- fino a 20 milioni di euro o, per le imprese, fino al 4% del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore.

A tal proposito si ricorda che, ai sensi dell'articolo 83, Regolamento UE 2016/679, al momento di decidere se infliggere una sanzione amministrativa pecuniaria e di fissare l'ammontare della stessa in ogni singolo caso, il Garante privacy dovrà tenere in debito conto i seguenti elementi:

- a) la natura, la gravità e la durata della violazione, tenendo in considerazione la natura, l'oggetto o la finalità del trattamento in questione nonché il numero di interessati lesi dal danno e il livello del danno da essi subito;
- b) il carattere doloso o colposo della violazione;
- c) le misure adottate dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento per attenuare il danno subito dagli interessati;
- d) il grado di responsabilità del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento, tenendo conto delle misure tecniche e organizzative da essi messe in atto;
- e) eventuali precedenti violazioni pertinenti commesse dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento;
- f) il grado di cooperazione con l'autorità di controllo al fine di porre rimedio alla violazione e attenuarne i possibili effetti negativi;
- g) le categorie di dati personali interessate dalla violazione;
- h) la maniera in cui l'autorità di controllo ha preso conoscenza della violazione, in particolare se e in che misura il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento ha notificato la violazione;
- i) qualora siano stati precedentemente disposti provvedimenti nei confronti del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in questione relativamente allo stesso oggetto, il rispetto di tali provvedimenti;
- j) l'adesione ai codici di condotta approvati o ai meccanismi di certificazione approvati;
- k) eventuali altri fattori aggravanti o attenuanti applicabili alle circostanze del caso, ad esempio i

benefici finanziari conseguiti o le perdite evitate, direttamente o indirettamente, quale conseguenza della violazione.

I Titoli dal II al VII della parte I del vecchio Codice privacy sono stati abrogati, per cui:

- per i diritti degli interessati occorre fare riferimento agli articoli dal 12 al 23, Regolamento UE 2016/679 e agli articoli da 2-undecies a 2-terdecies, nuovo Codice privacy;
- per i principi occorre riferirsi agli articoli 5-11, GDPR, e agli articoli da 2-ter a 2-decies, nuovo Codice privacy.

Per quanto concerne le figure del trattamento (titolare, contitolare, responsabile esterno e rappresentante non stabilito nell'Unione) occorre rifarsi alle figure di cui al Regolamento UE, tenendo comunque presente che il titolare o il responsabile del trattamento:

- possono prevedere, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità;
- individuano le modalità più opportune per autorizzare al trattamento dei dati personali le persone che operano sotto la propria autorità diretta;

per cui è ancora possibile nominare responsabili interni del trattamento e incaricati, anche se non previsti del GDPR.

Per l'informativa l'azienda dovrà riferirsi agli articoli 13 e 14, Regolamento, e anche per il consenso è il GDPR a dettare le disposizioni da applicare, così come per il trattamento delle categorie particolari di dati personali ex articolo 9, Regolamento UE 2016/679.

Si segnala che, ai sensi dell'articolo 111, Codice privacy, come da ultimo modificato, il Garante è tenuto a promuovere l'adozione di regole deontologiche per i soggetti pubblici e privati interessati al trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito del rapporto di lavoro, prevedendo anche specifiche modalità per le informazioni da rendere all'interessato.

## La ricezione dei curricula

Con riferimento ai curricula spontaneamente trasmessi dagli interessati al fine dell'instaurazione di un rapporto di lavoro, il nuovo articolo 111-bis, Codice privacy, prevede che vada fornita l'informativa di cui all'articolo 13, Regolamento UE 2016/679, al momento del primo contatto utile e non è dovuto il consenso al trattamento dei dati personali ivi presenti.

## Le sanzioni penali

Il D.Lgs. 101/2018 ha previsto l'applicazione di sanzioni penali nel caso di:

- trattamento illecito dei dati;
- comunicazione e diffusione illecita di dati personali oggetto di trattamento su larga scala;
- acquisizione fraudolenta di dati personali oggetto di trattamento su larga scala;
- falsità nelle dichiarazioni al Garante e interruzione dell'esecuzione dei compiti o dell'esercizio dei poteri del Garante;
- inosservanza di provvedimenti del Garante;
- violazioni delle disposizioni in materia di controlli a distanza e indagini sulle opinioni dei lavoratori.

## Violazioni delle disposizioni in materia di controlli a distanza e indagini sulle opinioni dei lavoratori

Le modifiche apportate al Codice privacy dal D.Lgs. 101/2018 non apportano cambiamenti degni di nota in materia di "Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo" e "Divieto di indagini sulle opinioni", questioni disciplinate rispettivamente dagli articoli 4 e 8, L. 300/1970. Pertanto, salvo che il fatto non costituisca più un grave reato, i rei saranno ancora puniti con l'ammenda da 154 a 1.549 euro o l'arresto da 15 giorni a un anno e, nel caso di specie, è ammessa la prescrizione ex articolo 15, D.Lgs. 124/2004.

Infine, si rammenta che, nei casi più gravi, le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate con-

giuntamente e, inoltre, quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

## **Misure di sicurezza**

In ultimo, si rileva che è stato abrogato anche l'allegato B al D.Lgs. 196/2003, che prevedeva le misure minime di sicurezza; questo perché il GDPR prevede l'applicazione di misure di sicurezza "adeguate" nel rispetto del principio della responsabilizzazione.

Spetta, quindi, al titolare del trattamento, o al responsabile esterno del trattamento, valutare quando una misura di sicurezza sia da considerarsi "adeguata" ai sensi del Regolamento.

## Rinnovi contrattuali luglio 2018

### Comunicazione PMI – Accordo 9 luglio 2018

---

In data 9 luglio 2018, è stato rinnovato il Ccnl Comunicazione PMI.

Tra le principali novità si segnala, oltre alle novità per contratti a termine e somministrazione, che l'indennità sostitutiva del premio di risultato e l'Elemento di garanzia retributiva possono essere sostituiti da flex benefits per un importo di € 258 che le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti a partire dal mese di febbraio di ogni singolo anno da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno.

#### **a) Lavoro a tempo determinato**

##### **Apposizione del termine**

Le parti stipulanti si richiamano all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Secondo quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine, privo di effetto, se non risulta da atto scritto, di durata non superiore a trentasei mesi ad eccezione di quanto previsto dell'articolo 23, comma 2, lettera a), del citato decreto legislativo, ossia le fasi di avvio di nuove attività per i quali si applica il limite massimo di durata pari a quarantaquattro mesi. Resta inteso che qualora il limite dei trentasei mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 23, comma 2 e così come dispone il comma 1, D.Lgs. 81/2015, sono esenti dai limiti quantitativi di cui al successivo paragrafo "Limiti numerici", i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nel caso incrementi di attività produttiva e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
2. per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;
3. per attività stagionali come definite nel successivo paragrafo "...", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni;
4. nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definiti dall'articolo 22, comma 2, lettera a), D.Lgs. 81/2015;
5. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
6. per la sostituzione dei lavoratori "part-time" con diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
7. dei disabili, di cui alla L. 68/1999 e delle persone disabili, di cui alla L. 104/1992;
8. dei lavoratori di età superiore a 50 anni;
9. ovvero in tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'articolo 23, D.Lgs. 81/2015

##### **Durata massima, deroghe**

Le parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, di applicare a tutti i contratti a termine dei casi esplicitati precedentemente, intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori

# Contrattazione collettiva

a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. 76/2013).

Inoltre, le parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti di assunzione a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc.

In applicazione di quanto previsto rispettivamente dall'articolo 19, comma 3, dall'articolo 21, comma 2 e dall'articolo 24, D.Lgs. 81/2015, in materia di durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato, proroga e rinnovo dei contratti a termine e diritti di precedenza, si regola quanto segue.

Nelle previsioni di cui all'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015, e fatte salve le eventuali disposizioni della contrattazione collettiva un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita"). Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale.

## **Disciplina del rapporto**

In caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, previa informativa alla Rsu, la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne.

In applicazione del principio di non discriminazione, stabilito dall'articolo 25, D.Lgs. 81/2015, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano tutti gli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita - proporzionati evidentemente alla durata del contratto medesimo - in atto nell'azienda per i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello di classificazione professionale.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

L'integrazione economica a carico dell'azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto ai sensi del comma precedente ovvero con il cessare dell'indennità economica da parte dell'Inps.

La Direzione aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà la Rsu o, in mancanza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato nell'arco del periodo considerato, con particolare riferimento alle dimensioni quantitative ed alle tipologie di attività interessate rispetto ai fabbisogni.

Fermo restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

È delegata alla contrattazione aziendale la eventuale definizione di quanto stabilito dall'articolo 1, comma 1-bis, secondo periodo, D.Lgs. 368/2001, come modificato dalla L. 92/2012.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Le imprese informeranno i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, pa-

ternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, D.Lgs. 151/2001.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, comma 4-ter e comma 3, D.Lgs. 368/2001, come modificato dai successivi interventi legislativi, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

## **Diritto di precedenza**

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III, D.Lgs. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere obbligatoriamente richiamato nel contratto di assunzione, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

## **b) Contratto di somministrazione a tempo determinato**

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è disciplinato dalla legge e dalle seguenti disposizioni.

Il termine inizialmente posto può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

In sede aziendale, tra Direzione e Rsu verranno individuati criteri e modalità per la determinazione e la corresponsione del premio di risultato ai lavoratori con contratto di somministrazione.

L'azienda utilizzatrice, di norma, comunica preventivamente alle Rsu o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del Ccnl, il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'Associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari, di cui al comma prece-

dente, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per servizio militare, gravidanza, aspettative, la stipula del contratto può avvenire con il necessario anticipo per consentire il passaggio delle consegne, previa informazione alle Rsu.

## **Limiti numerici (normativa comune alle lettere a) e b) di cui sopra)**

Le parti si danno reciprocamente atto che le percentuali definite per le tipologie di lavoro a termine e di somministrazione a tempo determinato, di cui al presente articolo, non potranno dare luogo al superamento della percentuale complessiva del 35%.

Detta percentuale dovrà essere valutata mensilmente con riferimento a tutte le assunzioni a tempo indeterminato, al netto delle fattispecie esenti previste nel presente articolo e dalle normative di legge.

Le parti, nelle zone a declino industriale ed in quelle in cui il rapporto tra lavoratori disoccupati ed occupati risulta superiore alla media nazionale, potranno valutare l'opportunità di ampliare tale aliquota e numero di lavoratori assumibili a tempo determinato.

## **c) Procedure informative**

La Direzione aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà le Rsu dell'andamento delle assunzioni effettuate con contratto a termine e dei contratti di lavoro di somministrazione a tempo determinato utilizzati nell'arco del periodo considerato. La Direzione aziendale periodicamente informerà le Rsu dei contratti a termine stipulati.

## **Nota a verbale per le lettere a) e b) di cui sopra**

Le parti, preso atto che alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, è in corso l'iter di approvazione di un provvedimento legislativo di modifica della disciplina del contratto a termine e del lavoro in somministrazione, convengono di incontrarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore dell'emanando provvedimento e/o della conversione in legge dello stesso per l'armonizzazione della presente disciplina con le nuove disposizioni in materia.

## Principali scadenze del mese di novembre

---

### venerdì 16 novembre

#### **Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta**

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

#### **Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta**

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

#### **Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta**

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

#### **Contributi Inps – Gestione separata**

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

#### **Contributi Inps – Pescatori autonomi**

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

#### **Contributi Inps – Datori di lavoro**

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

#### **Contributi Inps ex Enpals – Versamento**

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

#### **Contributi Inpgi – Versamento**

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

#### **Contributi Casagit – Versamento**

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

#### **Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio**

Versamento dell'ultima rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2017 e all'acconto 2018, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

#### **Contributi Inps - Artigiani e Commercianti**

Versamento della terza rata trimestrale, relativa al 2018, dei contributi dovuti sul minimale.

## **martedì 20 novembre**

### **Enasarco – Versamento**

Versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2018, relativi agli agenti e rappresentanti.

## **domenica 25 novembre**

### **Contributi Enpaia – Versamento**

Versamento dei contributi dovuti all'Enpaia per gli impiegati di aziende agricole, relativi al mese precedente.

## **venerdì 30 novembre**

### **UniEmens – Invio telematico**

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

### **Fasi – Versamento**

Pagamento dei contributi relativi al quarto trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.



# Firma digitale

## AGYO FIRMA

Agyo Firma è la soluzione TeamSystem destinata a rivoluzionare il modo di lavorare degli Studi e risolvere tutte le problematiche legate alla firma.

Il servizio è basato su Agyo, l'innovativa piattaforma TeamSystem per la digitalizzazione dei documenti di Aziende, Professionisti e Pubblica Amministrazione, Integrato con il gestionale LYNFA Studio e con il servizio di Conservazione Digitale, per conservare in cloud i documenti.

### • PIÙ SICUREZZA

Puoi firmare i documenti con lo smartphone in modo comodo, rapido e totalmente sicuro.

### • MAGGIORE EFFICIENZA

Abbatti i tempi e i costi legati alla gestione dei documenti: stampa, firma e conservazione.

### • CLIENTI PIÙ SODDISFATTI

I tuoi clienti non dovranno più recarsi fisicamente presso lo Studio, risparmiando tempo.

Il pacchetto Agyo Firma comprende un set di servizi di firma elettronica:

- **Modulo di integrazione LYNFA Studio - Agyo**, che consente di gestire in automatico tutti i documenti e le relative informazioni chiave per avviare il processo di firma.
- **Firma Remota Qualificata**
- **Firma Remota Avanzata**
- **Abilitazione alla Firma Automatica Qualificata:** per sottoscrivere i file automaticamente e in modo massivo.

Agyo Firma può essere arricchito con servizi aggiuntivi che ampliano il numero di firme apponibili e dei firmatari, nonché le modalità di firma (ad esempio, la firma grafometrica).

Inoltre, con il servizio CCT - Conservazione Cloud TeamSystem è possibile conservare digitalmente i documenti firmati, a norma di legge e in tutta sicurezza.