

INFORMACOOP

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

in collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.
Specialisti per le Cooperative

ICN Italia
Consulting
Network
Centro di assistenza fiscale

Informacoop n. 14

13 Giugno 2018

Sommario

Dal 1°luglio 2018 divieto di pagamento in contanti della retribuzione.....	1
Abuso del rapporto tirocinio e sua riqualificazione.....	2
Responsabilità solidale in caso di subfornitura.....	3
Attività lavorativa nelle more di rilascio del permesso di soggiorno	4
Ccnl Metalmeccanica – Aziende Cooperative	4
Giurisprudenza Lavoro	5
Rapporto biennale sulla parità uomo – donna	5
Sicurezza sul lavoro. Redazione del DVR tramite software “OIRA”	5
La nuova PRIVACY.	6

Dal 1°luglio 2018 divieto di pagamento in contanti della retribuzione

Ispettorato Nazionale del Lavoro (Nota 22 maggio 2018, n.4538)

L'art. 1, comma 910 della L. n. 205/2017 (**legge di bilancio per il 2018**) ha stabilito che a far data **dal 1° luglio 2018** i datori di lavoro o committenti debbano corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso gli strumenti di pagamento individuati dalla stessa norma, **non essendo più consentito, da tale data, effettuare pagamenti in contanti della retribuzione e di suoi acconti**, pena l'applicazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 euro a 5.000 euro**.

Tale obbligo si applica ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., indipendentemente dalla durata e dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa ed infine **ai contratti di lavoro stipulati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci**.

Restano espressamente esclusi dal predetto obbligo i rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni di cui al comma 2 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché i rapporti di lavoro domestico.

Devono altresì **ritenersi esclusi**, in quanto non richiamati espressamente dalla norma, i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale.

Le modalità elencate attraverso le quali effettuare la corresponsione della retribuzione sono costituite dai seguenti strumenti:

- bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- 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;
- emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

In considerazione del tenore letterale e della ratio della norma si deve ritenere che la violazione in oggetto risulti integrata:

- a) quando la corresponsione delle somme avvenga con modalità diverse da quelle indicate dal legislatore;
- b) nel caso in cui, nonostante l'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento, il versamento delle somme dovute non sia realmente effettuato, ad esempio, nel caso in cui il bonifico bancario in favore del lavoratore venga successivamente revocato ovvero l'assegno emesso venga annullato prima dell'incasso; circostanze che evidenziano uno scopo elusivo del datore di lavoro che mina la stessa ratio della disposizione.

La finalità antielusiva della norma risulta confermata anche dalla previsione per cui **la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.**

Abuso del rapporto tirocinio e sua riqualificazione.

Ispettorato Nazionale del Lavoro - Circolare n. 8 del 18 aprile 2018

L'Ispettorato nazionale del Lavoro con propria circolare fornisce istruzioni al personale ispettivo rispetto alla **violazione delle norme e dei requisiti** relativi ai **tirocini non curriculari** con la conseguente riconduzione del tirocinio alla forma comune di rapporto di lavoro, ossia **il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, così come previsto dall'articolo 1 del D.Lgs. n. 81/2015.

Il tirocinio (o stage) è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra soggetto ospitante e tirocinante, al fine di favorirne

- l'*arricchimento del bagaglio di conoscenze;*
- l'*acquisizione di competenze professionali e*
- l'*inserimento o il reinserimento lavorativo.*

Dall'ambito di applicazione delle linee guida restano esclusi i tirocini curriculari, quelli previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche, i tirocini transnazionali svolti all'estero o presso un ente sovranazionale e i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso.

L'attivazione di un tirocinio per attività che non necessitano di un periodo formativo o l'assenza di uno degli elementi essenziali – quali ad esempio la convenzione di tirocinio o il Piano formativo individuale – come pure la violazione dei requisiti soggettivi previsti in capo al tirocinante, al soggetto ospitante e al promotore, si configurano come irregolarità che di per sé compromettono la natura formativa del rapporto, rendendo di fatto più agevole la ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro.

Allo stesso modo, anche in assenza di violazioni specifiche della normativa regionale, particolare valore assumerà, ai fini della ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro, l'assoggettamento del tirocinante alle medesime regole vigenti per il personale dipendente in relazione, in particolare, alla gestione delle presenze e all'organizzazione dell'orario (si pensi ad esempio alla sussistenza di forme di autorizzazione preventiva per le assenze assimilabili alla richiesta di ferie o all'organizzazione delle attività in turni in modo tale che il tirocinante integri "team" di lavoro), oppure l'imposizione al tirocinante di standard di rendimento periodici, rilevati mediante i sistemi di misurazione utilizzati per i lavoratori, in funzione del raggiungimento degli obiettivi produttivi aziendali.

Il superamento della durata massima del tirocinio stabilita dalla legge regionale comporta, invece peculiari conseguenze sanzionatorie. In tali casi, infatti, la prosecuzione di fatto del rapporto, non più coperto dalla comunicazione preventiva afferente ad un tirocinio scaduto ex lege, non potrà che essere ricondotta ad una prestazione lavorativa che, se connotata dagli indici della subordinazione, **comporterà l'applicazione della maxisanzione.**

Ulteriori sanzioni amministrative

Innanzitutto, il tirocinio **è soggetto a comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego**. L'adempimento è a carico del soggetto ospitante, sebbene nulla osta a che la comunicazione sia effettuata in sua vece dal soggetto promotore, peraltro già tenuto a provvedere alle assicurazioni obbligatorie.

Da tale obbligo sono, tuttavia, escluse le ipotesi di tirocinio consistenti in un'esperienza prevista all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione, la cui finalità non è direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, bensì di affinare il processo di apprendimento e di formazione (tirocini curriculari). Pertanto, come già chiarito dal Ministero del lavoro con nota n. 440 del 4 gennaio 2007 e successivamente con nota n. 4746 del 14 febbraio 2007, non sono oggetto di comunicazione i tirocini promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro.

Inoltre, l'art. 1 comma 35 L. n. 92/2012 prevede che **la mancata corresponsione dell'indennità** di cui alla lettera d) del comma 34, indicata formalmente nel PFI, comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una **sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro**.

Responsabilità solidale in caso di subfornitura

Ispettorato nazionale del lavoro circ. n.6 del 29-3-2018

L'Ispettorato nazionale del lavoro è intervenuto in merito alla sentenza della Corte costituzionale n. 254 del 6-12-2017 che aveva sancito che il regime di solidarietà disciplinato dall'articolo 29 del Dlgs 2761 che, **fino ad oggi, in caso di appalto e subappalto di opere e servizi** trovi applicazione anche nei **contratti di subfornitura**.

Si ricorda che l'art. 29, comma 2 d.lgs. 276/2003 prevede che *"in caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento"*.

La subfornitura è definita dall'articolo 1 della Legge 192/1998 come il contratto con cui un imprenditore si impegna a effettuare per conto di una impresa committente lavorazioni su prodotti semilavorati o su materie prime forniti dalla committente medesima, o si impegna a fornire all'impresa prodotti o servizi destinati ad essere incorporati o comunque ad essere utilizzati nell'ambito dell'attività economica del committente o nella produzione di un bene complesso, in conformità a progetti esecutivi, conoscenze tecniche e tecnologiche, modelli o prototipi forniti dall'impresa committente.

Mentre nel contratto di appalto di opere e servizi l'appaltatore opera presso l'appaltante, in questo di subfornitura il fornitore svolge l'attività nella propria sede. Ovviamente nessuna delle due affermazioni è assoluta, ma è così che accade nella maggior parte dei casi.

La sentenza della Corte costituzionale pone ora un principio che sarà difficile applicare in quanto sarà necessario individuare molto precisamente l'attività svolta dai singoli lavoratori nella specifica subfornitura.

In conclusione è opportuno che le imprese che si avvalgono di contratti di subfornitura apprestino sistemi di tutela. Se le operazioni si svolgono presso i propri locali dovranno effettuare i consueti controlli sugli accessi al lavoro, la regolare assunzione dei lavoratori ecc., in caso contrario dovranno almeno acquisire un durc regolare prima di effettuare i pagamenti. Tutto questo potrebbe tradursi per il subfornitore in maggiori controlli, ritardi nei pagamenti e altre pratiche

Tipologie contrattuali	Responsabilità solidale
Contratto di trasporto	SI (da 2015)
Appalto di servizi di trasporto	SI
Subfornitura	SI
Spedizione	NO
Appalto di servizi	SI
Logistica	SI

Attività lavorativa nelle more di rilascio del permesso di soggiorno

Nota congiunta INL- Minlavoro 7-5-2018 prot. n. 4079/2018.

L'Ispettorato nazionale del Lavoro, congiuntamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - DG Immigrazione, ha pubblicato una recente nota (del 7-5-2018 prot. n. 4079/2018) chiarendo alcuni aspetti inerenti alla possibilità – per i lavoratori stranieri – di svolgere un'attività lavorativa nelle more del rilascio di permesso di soggiorno per motivi familiari. L'attuale normativa prevede infatti che, ai sensi dell'art. 30 comma 2 del Testo Unico Immigrazione (TUI) - Dlgs 286/1998 - e dell'art. 14 comma 1 del d.p.r. 394/1999, il permesso di soggiorno rilasciato per motivi familiari permetta al cittadino straniero di svolgere attività di lavoro subordinato o autonomo sul territorio italiano fino alla scadenza dello stesso e senza la necessità di convertirlo in permesso per lavoro subordinato, fermi restando i requisiti minimi di età previsti dalla normativa nazionale.

Le condizioni per poter lavorare sono però subordinate alla necessità di aver presentato la domanda di rilascio del permesso di soggiorno entro 8 giorni dall'ingresso sul territorio italiano, in concomitanza alla stipula del contratto di soggiorno, e al possesso della ricevuta rilasciata dall'ufficio competente al momento della richiesta del permesso di soggiorno.

Seppur chiarito sia dalla norma che dalla dottrina, la disposizione di cui sopra non trova un effettivo riscontro anche per quanto riguarda i richiedenti permesso di soggiorno per motivi familiari.

Tuttavia, considerando che il permesso di soggiorno per motivi familiari consente allo straniero di svolgere attività lavorativa senza la necessità di ottenere anche un permesso per lavoro subordinato, il Ministero chiarisce che la disposizione di cui all'art. 5 comma 9-bis del TUI (che consente l'attività lavorativa anche nelle more del rilascio del permesso di soggiorno per lavoro), possa trovare applicazione anche in tali casi, permettendo dunque l'attività lavorativa nelle more di rilascio del permesso di soggiorno per motivi familiari, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti dalla normativa. È possibile utilizzare come prova del regolare soggiorno la semplice ricevuta postale attestante la richiesta di rilascio.

Ccnl Metalmeccanica – Aziende Cooperative

Elemento perequativo Il CCNL 13 maggio 2013 (rinnovato il 26 gennaio 2017) per i dipendenti dalle aziende cooperative metalmeccaniche ha previsto che, ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno,

- nelle cooperative prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che
- nel corso dell'anno precedente (1° gennaio – 31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi previsti dal CCNL (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione),
- è corrisposto, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, un importo annuo pari a 485,00 euro, omnicomprendente e non incidente sul TFR, ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di retribuzioni aggiuntive inferiori.

Welfare aziendale L'ipotesi di accordo 26 gennaio 2017 per gli addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche ha previsto l'attivazione a favore di tutti i lavoratori dipendenti di piani di "benefici flessibili" nelle seguenti misure massime:

- 100,00 euro a partire dal 1° giugno 2017,
- 150,00 euro a partire dal 1° giugno 2018,
- 200,00 euro a partire dal 1° giugno 2019,

da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo, non riproporzionabili per i lavoratori part-time. Sono destinatari del beneficio tutti i lavoratori non in prova in forza al 1° giugno di ogni anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato 3 mesi di anzianità di servizio (anche non consecutivi) nel corso di ciascun anno.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ogni anno.

I lavoratori possono destinare le somme, di anno in anno, al Fondo Cooperlavoro o al Fondo di assistenza sanitaria cooperativa.

Giurisprudenza Lavoro

Licenziato chi registra di nascosto le conversazioni dei colleghi. La Corte di Cassazione, con l'Ordinanza n. 11999 del 16 maggio 2018, respingendo il ricorso del dipendente di un'azienda, ha confermato il licenziamento di un lavoratore per grave e intenzionale violazione dei principi di buona fede e correttezza, per aver registrato in modo occulto una conversazione telefonica tra il superiore e un collega, al fine di sporgere querela per presunto mobbing.

Licenziato il dipendente che disprezza l'azienda su Facebook. La Corte di Cassazione, con sentenza n. 10280 del 27 aprile 2018 ha stabilito che è legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente che diffonde tramite la bacheca di Facebook messaggi diffamatori nei confronti della propria azienda. Tale condotta infatti integra gli estremi di una vera e propria diffamazione, per la potenziale capacità di raggiungere un numero indeterminato di persone.

Illegittimità del licenziamento per una riorganizzazione aziendale. Con la Sentenza n. 9895 del 20 aprile 2018, la Corte di Cassazione, respingendo il ricorso di un datore di lavoro, ha stabilito l'illegittimità del licenziamento di un lavoratore intimato in seguito a ragioni produttive ed organizzative non adeguatamente supportate dal nesso causale. La nuova pianificazione aziendale non giustifica una causa di soppressione di posti lavorativi e, se non adeguatamente sostenuta, determina la nullità del recesso disposto.

No al licenziamento orale anche nel piccolo studio. Secondo la Corte di Cassazione anche nel piccolo studio professionale risulta illegittimo il licenziamento a voce del dipendente, a nulla rilevando la sussistenza della giusta causa. Con la Sentenza n. 9958 del 23 aprile 2018 si precisa che il recesso datoriale in forma orale non è giustificato, in quanto comunque è necessario attuare tutte le garanzie a favore del lavoratore.

Rapporto biennale sulla parità uomo – donna

Decreto Ministeriale 3 maggio 2018

Si ricorda che con il decreto 3 maggio 2018 è operativa la nuova procedura telematica per l'invio del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.

A tale riguardo, preme ricordare che:

- il termine ultimo di presentazione, in via telematica, del rapporto relativo al biennio 2016-2017 è il **30 giugno 2018**;
- il link per accedere alla procedura telematica è il seguente: <https://servizi.lavoro.gov.it/equalmonitor>

Sicurezza sul lavoro. Redazione del DVR tramite software "OIRA"

Decreto n. 61 del 23 maggio 2018

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con Decreto n. 61 del 23 maggio 2018, ha reso effettivo il dispositivo di cui all'art. 29, comma 6-quater, del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro, in cui vengono previsti strumenti di supporto online per la valutazione dei rischi. Potrà essere utilizzato un sistema informatizzato (software OIRA, online interactive risk Assessment), finalmente adottato anche in Italia, per guidare le piccole e medie imprese, operanti nel settore degli uffici, sia pubblici che privati, nell'adozione e aggiornamento del DVR.

La nuova PRIVACY

Regolamento 27 aprile 2016, n. 679 (GDPR)

Il 25 maggio 2018 è entrato in vigore il nuovo Regolamento comunitario (GDPR) relativo alle misure da adottare per la protezione dei dati personali e sensibili.

IL GDPR si applica a qualsiasi società, entità o organizzazione che opera all'interno dell'UE e ad organizzazioni al di fuori dell'UE che offrono beni o servizi a clienti o imprese nell'UE.

Quindi coinvolge quasi tutte le principali organizzazioni imprenditoriali del mondo.

I dati protetti dal GDPR sono:

- dati personali come nome, indirizzo, nazionalità e numeri di previdenza sociale;
- informazioni web come posizione, indirizzo IP, cookie e tag RFID;
- salute e documentazione genetica;
- informazioni biometriche;
- profilo razziale/etnico;
- associazione/opinione politica;
- orientamento sessuale.



Confcooperative Belluno e Treviso in collaborazione con Irecoop Veneto è in grado di fornire **tutti i servizi di consulenza e assistenza** per consentire il completo **adeguamento delle cooperative al GDPR**.

Per informazioni e per l'attivazione dei servizi ci si può rivolgere al nostro **Sportello Servizi** scrivendo a servizi.blty@confcooperative.it (riferimento: dott.ssa Danila Attene) .