

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. 17

16 Luglio 2018

Sommario

Decreto Dignità: le novità per i datori di lavoro.	1
Sgravi alle cooperative sociali l'assunzione delle donne vittime di violenza di genere	2
Applicazione CCNL e tutela dei lavoratori	2
Giurisprudenza Lavoro	3
Piano Nazionale Industria 4.0: al via il credito d'imposta per la formazione del personale.	3
Nasce PREVIDENZA COOPERATIVA	4
La nuova PRIVACY	4

Decreto Dignità: le novità per i datori di lavoro.

Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87 Gazzetta n. 161 del 13 luglio 2018

Dopo essere stato approvato dal Consiglio dei Ministri, nella riunione del 2 luglio 2018, il Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (noto come Decreto Dignità) è stato pubblicato sulla Gazzetta n. 161 del 13 luglio. Il Parlamento ha ora 60 giorni per trasformare il provvedimento del Governo in legge.

Il Decreto Legge introduce rilevanti modifiche alla disciplina del **contratto di lavoro a tempo determinato**.

Si stabilisce, innanzitutto, che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- non superiore a 12 mesi (anziché gli attuali 36 mesi). In tal caso il contratto sarà "acausale";
- non superiore a 24 mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:
 - esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori;
 - esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Viene inoltre stabilito che, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi ed escluse le attività stagionali,

InformaCoop Amministrazione del personale è realizzato da Confcooperative Unione Interprovinciale di Belluno e Treviso
RIPRODUZIONE RISERVATA

- la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, non possa superare i 24 mesi (anziché gli attuali 36 mesi);
- qualora il suddetto limite di 24 mesi venga 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.

Infine Il Decreto in esame provvede

- a **ridurre** la possibilità di prorogare contratti a termine **da 5 a 4 proroghe**.
- ad **aumentare** gli importi dovuti a titolo di **contributo addizionale** per le prestazioni di **lavoro a termine**. Ogni rinnovo a partire dal secondo avrà un costo contributivo crescente dello 0,5%.

Nel caso di **somministrazione di lavoro**, il Decreto Dignità prevede che:

- in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del lavoro a tempo determinato (di cui al capo III del D.Lgs n. 81/2015 e come sopra modificata),
- con esclusione delle disposizioni relative al numero complessivo di contratti a tempo determinato ed ai diritti di precedenza

Sgravi alle cooperative sociali l'assunzione delle donne vittime di violenza di genere

Decreto Minlav 11-5-2018 (GU n.147 del 27-6-2018)

Il Ministero del lavoro ha emanato il Dm 11-5-2018 (GU n.147 del 27-6-2018) relativo agli sgravi contributivi per l'assunzione, da parte di cooperative sociali, di donne vittime di violenza di genere.

Il provvedimento attua quanto disposto dal comma 220 della Legge di bilancio che prevede sgravi contributivi per le cooperative sociali che assumono a tempo indeterminato, nel 2018, donne vittime di violenza di genere.

Il beneficio consiste in un contributo a titolo di sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale, per un massimo di 36 mesi, entro il limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020.

Il decreto in esame prevede che le donne beneficiarie siano inserite nei percorsi di protezione certificati dai centri di servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case-rifugio di cui all'art. 5bis del DL n. 93/2013. La relativa certificazione dovrà essere prodotta, si presume all'Inps, dalla cooperativa sociale.

Il beneficio consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle cooperative, con esclusione dei premi Inail nel limite massimo (e questa è la novità) di importo pari a 350 euro su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il decreto non menziona i contributi a carico della lavoratrice che dovrebbero essere regolarmente trattenuti. Di seguito una tabella relativa alla retribuzione mensile di tre livelli del ccnl cooperative sociali e la relativa contribuzione a carico azienda. Come si vede nei livelli più bassi lo sgravio è quasi totale (esclusa però la tredicesima).

		livello A1	livello B1	livello C1
retribuzione mensile	Euro	1.184,19	1.250,81	1.345,21
contributi Inps	Aliquota 27,33%	323,64	341,85	367,65

Applicazione CCNL e tutela dei lavoratori

Ispettorato nazionale del lavoro

Il 20-6-2018 sul sito dell'Ispettorato nazionale del lavoro è apparsa una notizia relativa all'obbligo di applicazione per le imprese dei ccnl "leader" cioè sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. La presa di posizione in esame, pur se di tipo generale, è di interesse anche per **la cooperazione che da anni soffre di fenomeni di dumping contrattuale** molto pesanti. La notizia segue infatti diverse prese di posizione tra le quali la lettera circolare del Ministero del lavoro dell'1-6-2012, prot. n. 37/0010310

La notizia fa alcune **affermazioni importanti**:

- **i contratti leader sono quelli sottoscritti da Cgil-Cisl- Uil;**

- i contratti sottoscritti da sigle minoritarie (la circolare cita CISAL e CONFASAL) possono essere applicati ma **non danno diritto ad utilizzare benefici economici e forme contrattuali flessibili**;

- **i contributi previdenziali devono comunque essere calcolati ai base ai trattamenti previsti dai contratti leader.**

La mancata applicazione dei contratti leader può comportare l'irrogazione di sanzioni amministrative, il recupero di contributi omessi, la trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro flessibili.

Da ultimo si ricorda che **in appalti**, il verificarsi delle irregolarità esaminate fa scattare la **chiamata in solido delle imprese committenti**.

Giurisprudenza Lavoro

Licenziato il dipendente che lavora per terzi durante il periodo di malattia

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 17514 del 4 luglio 2018, respingendo il ricorso di un autista di bus, ha statuito la legittimità del licenziamento per giusta causa dello stesso visto che durante i frequenti periodi di malattia lavora per altre aziende, come risulta provato dalle fotografie di un investigatore assoldato dalla parte datoriale. Il lavoratore infatti è stato osservato intento nell'attività per numerose ore consecutive nei giorni indicati in contestazione ed è stato fotografato in pose evidenti, finalizzate "all'indicazione dei luoghi e delle modalità di parcheggio ai clienti".

Datore responsabile senza prova di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno al lavoratore

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 17668 del 5 luglio 2018, ha confermato la condanna del datore al risarcimento del danno subito dal dipendente, se non dimostra di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno allo stesso. In caso di mancata dimostrazione scatta la responsabilità contrattuale, perché l'azienda non ha adottato ex art. 2087 c.c. le misure opportune volte a tutelare l'integrità psicofisica del dipendente sul luogo di lavoro.

Responsabilità solidale di committente e subappaltatore per omissione contributiva anche per le sanzioni

Con la Sentenza n. 18259 dell'11 luglio 2018, la Corte di Cassazione ha stabilito che la responsabilità solidale di committente e subappaltatore per omissione contributiva vale anche per le sanzioni.

Licenziamento valido in caso di abuso nell'utilizzo dei permessi previsti dalla Legge 104

La Corte di Cassazione con l'Ordinanza n. 18293 del 11 luglio 2018 ha statuito la legittimità del licenziamento per giusta causa nei confronti del dipendente che, assentatosi per assistere un familiare ai sensi della Legge n. 104/1992, è stato trovato in una nota località turistica senza fornire valide giustificazioni per la sua condotta. Viene inoltre ribadito che spetta al lavoratore dimostrare di non aver abusato dei permessi concessi per l'assistenza ai familiari.

Piano Nazionale Industria 4.0: al via il credito d'imposta per la formazione del personale.

Decreto Mise e Mef 4 maggio 2018

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 143 del 22 giugno 2018, il Decreto 4 maggio 2018 con il quale il MISE, di concerto con il MEF e il Ministero del Lavoro, detta le istruzioni applicative relative al **credito d'imposta per le spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie** previste dal Piano Nazionale Industria 4.0, a cui possono accedere tutte le imprese residenti nel territorio dello Stato.

Si tratta, più precisamente, del credito d'imposta del 40% delle spese relative al personale dipendente impegnato nelle attività di formazione ammissibili, limitatamente al costo aziendale riferito alle ore o alle giornate di formazione, sostenute nel periodo d'imposta agevolabile e nel limite massimo di 300.000 euro per ciascun beneficiario, pattuite attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali.

La misura è applicabile alle spese sostenute nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2017.

Nasce PREVIDENZA COOPERATIVA

Fusione Cooperlavoro, Filcoop, Previcooper.

In data 25/06/2018 i Fondi Pensione Cooperlavoro, Filcoop e Previcooper si sono integrati costituendo un nuovo fondo pensione, **PREVIDENZA COOPERATIVA**, autorizzato all'esercizio dell'attività da parte della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (Covip) con provvedimento del 13/06/2018.

Dal 01/07/2018 tutti gli iscritti a **Cooperlavoro, Filcoop e Previcooper** sono automaticamente iscritti a PREVIDENZA COOPERATIVA mantenendo, tra le altre, le anzianità di iscrizione maturate e riconosciute nei Fondi pensione di origine, i requisiti di partecipazione, la propria posizione individuale, mentre cesseranno gli organi sociali dei preesistenti Fondi, ferma comunque la validità ed efficacia di ogni atto, anche di disposizione, sino a tal momento compiuto in nome e per conto dei medesimi.

La nuova PRIVACY

Regolamento 27 aprile 2016, n. 679 (GDPR)

Ricordiamo che 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.bltr@confcooperative.it (riferimento: dott.ssa Danila Attene) .