

SEMINARI FORMATIVI 2018

PER ECONOMI, SUPERIORI MAGGIORI E PERSONALE DIPENDENTE
DEGLI ISTITUTI RELIGIOSI

CON IL PATROCINIO DI C.I.S.M. E U.S.M.I. EMILIA ROMAGNA

Bologna, 27 gennaio, 10 e 24 febbraio, 10 marzo, 5 e 26 maggio 2018

PRESSO LO STUDIO TEOLOGICO DELLA PROVINCIA S.ANTONIO DEI FRATI MINORI DEL NORD ITALIA



LAETA
Consulting Network

SEMINARI FORMATIVI 2018

PER ECONOMI, SUPERIORI MAGGIORI E PERSONALE DIPENDENTE
DEGLI ISTITUTI RELIGIOSI

MODULO I

I RAPPORTI DI LAVORO

PRIMA PARTE

Sabato 27 gennaio 2018



LAETA
Consulting Network

IL PERSONALE DIPENDENTE

LA SELEZIONE DEL PERSONALE

COSA TENERE PRESENTE AL MOMENTO DELLA SELEZIONE E SULLA
BASE DI QUALI CRITERI EFFETTUARLA
e

CHI SCEGLIERE E PERCHE'

Relatori

Dott. Renzo Gangai Alberton – Rag. Enrico Targa



LAETA
Consulting Network

LA FASE INIZIALE

Prima di iniziare il percorso di selezione occorre valutare attentamente:

- quali sono le effettive mansioni e compiti per le quali vi è la necessità di ricercare il nuovo personale?
- tale necessità è reale o frutto della semplice «consuetudine» per cui è possibile invece rimodulando ruoli e orari di lavoro sopperire con il personale interno già occupato? (DIRITTO DI PRECEDENZA)



LAETA

Consulting Network

LE NECESSITA' REALI

Dal punto di vista tecnico, il rischio di un'attività di selezione disancorata o isolata dalle reali necessità, è costituito dalla completa inattendibilità delle scelte compiute: cioè a dire che un servizio di selezione, in tale posizionamento, tenderà a scegliere i candidati migliori, ma non quelli meglio adeguati alle necessità .



LAETA
Consulting Network

PROCESSO DI SELEZIONE DEI CANDIDATI

- 1) la ricerca dei candidati attraverso diversi tipi di canali informativi; (RACCOLTA DELLE SEGNALAZIONE E DEI CURRICULUM)
- 2) lo screening, ovvero la fase di selezione dei profili più attinenti con la posizione lavorativa vacante;
- 3) l'intervista vera e propria ed, infine, la stesura del profilo del candidato



LAETA
Consulting Network

La cultura del continuo divenire, implica, anche in sede di selezione, che i candidati ricercati non debbano possedere solo le caratteristiche specifiche a un determinato ruolo, ma abbiano le “potenzialità” per diventare, “qualcosa di più” o semplicemente di diverso rispetto a quello per il quale sono stati assunti.



LAETA
Consulting Network

LE PROVE ATTITUDINALI

Le prove attitudinali sono ammesse per valutare le reali capacità ed esperienze del candidato . Occorre però che la prova non possa essere confusa come “prestazione lavorativa” per non creare nel candidato l’idea che il rapporto di lavoro sia già iniziato.



LAETA
Consulting Network

Occorre essere chiari a riguardo. Quindi occorre organizzare la prova attitudinale preferibilmente fuori orario di lavoro, evitando la presenza dei colleghi e la diretta partecipazione del candidato a



LAETA
Consulting Network

mansioni operative di routine facenti parte delle normali attività lavorative quotidiane. Se il candidato scrive che ha “una buona conoscenza dei programmi software operativi”, posso verificarne l’effettiva capacità attraverso una “prova attitudinale”.



LAETA
Consulting Network

LE VISITE MEDICHE PREASSUNTIVE
L'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede
l'obbligo della sorveglianza sanitaria, tra cui
quello della visita preventiva, nei confronti dei
lavoratori esposti a singoli rischi
esplicitamente previsti. Quindi la visita
medica preventiva è ammessa per accertare
l'idoneità del candidato a svolgere tale
particolare tipo di mansione.



LAETA
Consulting Network

L'accertamento sanitario deve limitarsi a questo. Il costo è a carico dell'Ente che la richiede. Il lavoratore può contestare l'esito dell'accertamento e chiedere la verifica della Commissione medica ASL. L'esito di tale visita medica inoltre, in caso di assunzione,



LAETA
Consulting Network

costituisce accertamento sanitario ai fini degli obblighi di sorveglianza e di verifica della evoluzione di eventuali patologie legate alla sfera lavorativa.



LAETA
Consulting Network

LE “REFERENZE”

Perdere 10 minuti per telefonare ai precedenti datori di lavoro, potrebbe rappresentare una preziosa fonte di informazioni per aiutarci a delineare meglio il profilo del candidato che stiamo valutando.



LAETA
Consulting Network

Per esempio conoscere i motivi dell'abbandono del posto di lavoro o l'esistenza di azioni disciplinari promosse nei confronti del candidato amplia le informazioni che ci saranno utili per la ns. decisione.



LAETA
Consulting Network

LA REGOLA DEL BUON SENSO

Un medico del lavoro diceva” oltre i 50 anni tutti hanno il mal di schiena”. Si deve tener conto che per particolari mansioni che comportino un particolare impegno fisico, l’età del candidato è un elemento di cui occorre tener conto.



LAETA
Consulting Network

IL PERSONALE DIPENDENTE

Altre tipologie di rapporti di lavoro.
I rapporti di lavoro con immigrati irregolari.

Problematiche, rischi di sanzioni legali e
soluzioni consigliate

Relatori

Rag. Enrico Targa - Avv. Fabrizio Marescotti



LAETA
Consulting Network

ART.1 D.Lgs. n.81/2015

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

ART.2-3 D.Lgs. n.23/2015

contratto a tutele crescenti (7.3.15)

Licenziamento - risarcimento in misura pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mesi



LAETA
Consulting Network

ART.6 D.Lgs. n.23/2015

conciliazione facoltativa incentivata

Il datore potrà offrire una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari a un mese per ogni anno di servizio, min. 2 max 18



LAETA
Consulting Network

ART.18 L. n.300/1970 (St. lavoratori)

Licenziamento illegittimo (ante 7.3.15)

- reintegra
- indennità fino a 24 mensilità
- corrispettivi fino a reintegra

ART.1 9-29 D.Lgs. n.81/2015

contratto a tempo determinato

- max 36 mesi e 5 proroghe
- Ulteriori 12 mesi presso DTL
- Max 20% dipendenti

ART.19-20 e 28 D.Lgs. n.81/2015

sanzioni

- > 36 mesi e/o 5 proroghe e/o 12 mesi DTL – t. indet. + indennità da 2,5 a 12
- > 20% dipendenti, sanz. amministrat. 20% retrib. (1 lav) 50% retrib (2 o più)



LAETA
Consulting Network

ART. 22 D.Lgs. n.81/2015

in caso continuazione oltre il termine

- fino a 10 gg. > 20% retribuzione
- Ulteriori gg. > 40% retrib.
- Oltre 30 gg. (se contr. < 6 mesi) o 50 gg (se contr.> 6 mesi) – t. indeterminato



ART. 21 D.Lgs. n.81/2015

rinnovi (esclusi stagionali e start up)

se il lavoratore è riassunto entro:

-10 gg. da scadenza contr. 6 mesi

-20 gg. da scadenza contr. > 6 mesi

Il secondo contratto è t. indeterminato



LAETA
Consulting Network

ART.20 e 23 D.Lgs. n.81/2015

deroghe

- > integrale: agricoltura, università ecc.
- > 20% dipendenti: < 5 dip., start up, nuove attività, att. stagionali, specifici spettacoli, sost. assenti, >50 anni



ART.23 Agidae scuola

tempo determinato – disp. speciali

- Docente non abilitato 36 mesi + 48 mesi, senza DTL
- Coordinatore scolastico 36 mesi + 24 mesi

ART.23 Agidae scuola e 21 socio-assist
tempo determinato – disp. speciali

- medesime deroghe previste da
D.lgs. N.81/15 (> 50 anni ecc.), ma
30% (non 20%) dei lavoratori

ART.23 Agidae scuola e 21 socio-assist

Intervalli di tempo tra due contratti

- 7 gg. (non 10) per contr. < 6 mesi
- 10 gg. (non 20) per contr. > 6 mesi



LAETA
Consulting Network

ART.48 -49 D.Lgs. n.81/2015

Prestazioni occasionali

-€7.000 per anno ed €2.000 per committente, abrogate e sostituite con la disciplina del CPO

ART.2 comma 1 D.Lgs. n.81/2015

Presunzione legale di subordinazione

1. prestazioni esclusiv. personale
2. svolta continuativamente
3. etero-organizzate con rif.to al tempo e luogo...



LAETA
Consulting Network

ART.2 comma 2 D.Lgs. n.81/2015

Salvo la collaborazione sia:

- Prevista da ccnl di riferimento,
- Prestazioni intellettuali (albi prof.li)
- Componenti organi società o ssd
- Fondazioni per realizzazione spettacoli



LAETA
Consulting Network

Co.co.co Agidae-scuola 13/4/2016

regola il contenuto del contr., la natura della prestazione, la misura della retribuzione, la malattia e gli infortuni

Circolare Min. Lavoro n.3 del 01/2/2016

-rispetto a tali collaborazioni rimane ipotizzabile la qualificazione del rapporto in termini di subordinazione, laddove sarà verificata una etero-organizzazione ed etero-direzione del lavoro

Giurisprudenza di legittimità e di merito

- il «nomen juris» attribuito dalle parti ad un rapporto di lavoro non rileva, in quanto rilevano le concrete modalità del rapporto

Giurisprudenza di legittimità e di merito

indici subordinazione:

assoggettamento al potere direttivo,
disciplinare e di controllo del datore
di lavoro

Giurisprudenza di legittimità e di merito

Indici sussidiari

-inserimento continuativo impresa,
vincolo d'orario, retribuzione fissa,
l'assenza di rischio, giustificazione
assenze, ecc.

GLI ASPETTI PECULIARI DEI CONTRATTI NAZIONALI RIGUARDANTI GLI ENTI RELIGIOSI

I «NUOVI» VOUCHER ED I RAPPORTI DI VOLONTARIATO

Relatori

Avv.to Fabrizio Marescotti – Rag. Enrico Targa



Modulo 1- Seconda Parte. Relatore enrico targa CdL

GLI ASPETTI PECULIARI DEI CCNL “ ENTI RELIGIOSI”

ACCORDO DI RETE TRA PIU’ ENTI (art.31 CCNL FISM 2016/2018)

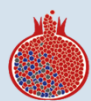
E’ il primo tentativo di promuovere un nuovo modello gestionale tra Enti che mira a creare una “rete” tra Strutture di Comunità diverse per creare sinergie nel campo degli acquisti comuni di materiali e servizi ed una condivisione della risorse umane



LAETA
Consulting Network

mediante l'istituto del "distacco" , al fine di creare risparmi nell'acquisto di beni e servizi e un migliore utilizzo del personale per evitare i licenziamenti.

E' un nuovo modello organizzativo di cui si auspica l'effettivo utilizzo che viene calato per la prima volta a livello di CCNL nel tentativo di percorrere una strada nuova, agevolati dal fatto che le Comunità Religiose Cattoliche hanno una " spiritualità comune" che le lega tra loro.



LAETA
Consulting Network

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO.

Nel comparto “ scuola” , per il personale docente, troviamo regole contrattuali che ampliano la possibilità di utilizzare i contratti a tempo determinato per i docenti non abilitati (CCNL FISM fino a 60 mesi e Agidae fino a 84 mesi).

La percentuale di utilizzo dei contratti a tempo determinato è elevata dal 20% al 30% del totale degli occupati a tempo indeterminato. Tale limite inoltre non esiste per le assunzioni dei docenti non abilitati.



LAETA
Consulting Network

I' INCENTIVO ECONOMICO DI PRODUTTIVITA' (ART. 33 CCNL Agidae)

Rappresenta uno dei pochi esempi di rendere strutturale una norma premiale organica inserite stabilmente (dal 2010) in un Contratto di categoria, che attraverso un punteggio acquisito secondo parametri oggettivi, permette al lavoratore di acquisire un risultato economico significativo che può diventare in parte , un elemento stabile dello stipendio del singolo lavoratore. (POC).



LAETA
Consulting Network

LA RETRIBUZIONE PROGRESSIVA DI ACCESSO

E' presente nel CCNL Agidae Scuola e rappresenta la volontà di ridurre il costo del personale nuovo assunto nel periodo 2012/2018 modulando l'importo del salario contrattuale. Scadrà il prossimo 31/12/2018.

ENTI BILATERALI E FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

Per il Comparto “ Enti Religiosi” si tratta di un nuovo sistema di “welfare” contrattuale che mira ad allineare il settore ad altri comparti ove tali istituti sono già in vigore.



LAETA
Consulting Network

Rappresentano sicuramente un nuovo costo per l'Ente gestore ma mirano a garantire ai lavoratori nuove prestazioni al miglior rapporto costo-efficacia oggi disponibile.

I "NUOVI" VOUCHER

LAVORO OCCASIONALE - ARTICOLO 54 BIS DEL DECRETO LEGGE 24 APRILE 2017, N. 50, INTRODOTTO DALLA LEGGE DI CONVERSIONE 21 GIUGNO 2017, N. 96 - LIBRETTO FAMIGLIA E CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE



LAETA

Consulting Network

L'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017 (G.U. n. 144 del 23 giugno 2017) ha disciplinato compiutamente le prestazioni di lavoro occasionali.

La disposizione normativa consente la possibilità per i datori di lavoro di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, nei limiti previsti dalla norma, secondo due distinte modalità di utilizzo: il Libretto Famiglia (di seguito, anche "LF") e il Contratto di prestazione occasionale (di seguito, anche "Cpo").



LAETA

Consulting Network

LIMITI ECONOMICI : tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. a);

b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. b);



c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. c).

Detti importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione. Dette tipologie di contratto di lavoro, ognuna delle quali si riferisce a diverse categorie di datori di lavoro, presenta profili di specificità in relazione all'oggetto della prestazione, alla misura minima dei compensi e dei connessi diritti di contribuzione sociale obbligatoria,



nonché alle modalità di assolvimento degli adempimenti informativi verso l'INPS/INAIL. In particolare, non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato



Detti importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

E', inoltre, previsto, al comma 20, dell'art. 54-bis, un limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile.

Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (art. 54-bis, comma 3).



Per particolari categorie di lavoratori, (titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università, persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA che costituisce la



prestazione di sostegno all'inclusione attualmente vigente e destinata ad essere sostituita dal REI, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito) i limiti economici personali sono più elevati. L'INPS provvede a calcolare gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali rese dal prestatore. Il Lavoratore gode della copertura assicurativa dell'INAIL.



Sulla base delle disposizioni recate dal comma 4, dell'art. 54-bis, del decreto legge in oggetto, i compensi percepiti dal prestatore non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno. Gli stessi sono esenti da tassazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.



La gestione delle prestazioni occasionali, ivi inclusa l'erogazione del compenso ai prestatori, è supportata da un'apposita piattaforma telematica predisposta dall'INPS, fruibile attraverso l'accesso al sito internet dell'Istituto - www.inps.it - al seguente servizio: Prestazioni Occasionali.

La REGISTRAZIONE DEVE ESSERE PREVENTIVA. L'erogazione del compenso al lavoratore avviene, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, a cura dell'INPS.



Il Libretto Famiglia.

Possono fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali tramite Libretto Famiglia (LF) soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.

Mediante il Libretto Famiglia l'utilizzatore può remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in suo favore per:

a) lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;

.



- b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- c) insegnamento privato supplementare

Il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10,00 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora. Il valore nominale di 10 euro è così suddiviso:



- € 8,00 per il compenso a favore del prestatore;
- € 1,65 per la contribuzione ivs alla Gestione separata INPS;
- € 0,25 per il premio assicurativo INAIL;
- € 0,10 per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.



Il Contratto di prestazione occasionale.

Il Contratto di prestazione occasionale (Cpo) è il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità.

Possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale (Cpo), nel rispetto dei limiti economici di cui al comma 1 dell'articolo 54-bis citato (cfr. par. 2) e degli ulteriori vincoli di



seguito evidenziati, professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, con specifiche regolamentazioni valide per la pubblica amministrazione e per le imprese del settore agricolo. La misura del compenso è fissata dalle parti, purché non inferiore al livello minimo, stabilito dalla legge in € 9,00 per ogni ora di prestazione lavorativa. Inoltre, l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura



minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, pari a € 36,00, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria, stabilita dalla legge in € 9,00.



Al compenso spettante al prestatore, si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:

- contribuzione ivs alla Gestione separata INPS, nella misura del 33,0 %;

- premio assicurativo INAIL, nella misura del 3,5 %.

In relazione al compenso minimo orario di € 9,00, la misura dei predetti oneri è pari a € 2,97 (INPS ivs), € 0,32 (INAIL).

Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono



dovuti gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1,0 %.

Ai fini della individuazione del costo complessivo sostenuto dall'utilizzatore, gli importi relativi ai predetti oneri contributivi e di gestione si sommano alla misura del compenso.

E', altresì, vietato ricorrere al contratto di prestazioni occasionali:



- a) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere ;
- b) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi;
- c) in agricoltura, salvo quanto previsto nella sezione dedicata.

LE SANZIONI

Le disposizioni normative prevedono che, nel caso in cui vengano superati i limiti complessivi di cui al comma 1, lettera c), - importo di € 2.500,00 per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore - o, comunque, il limite di durata della prestazione pari a 280 ore



nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva all'Inps delle prestazioni da effettuarsi ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14 dell'art. 54-bis, del d.l. n. 50/2017, si applica la sanzione



amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da € 500,00 a euro € 2.500,00 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.



I RAPPORTI DI VOLONTARIATO

VOLONTARIATO: Il volontariato è l'elemento centrale dell'azione degli ETS (Enti del Terzo settore)

2 AGOSTO 2017 DATA DI PUBBLICAZIONE IN GAZZETTA UFFICIALE DEL DECRETO LEGISLATIVO 3 LUGLIO 2017, N. 117 Il Codice del Terzo settore dà una definizione giuridica della figura del volontario, valida per tutti gli ETS, sottolineando la gratuità delle attività di volontariato.



LAETA

Consulting Network

Il volontario è la persona che, per sua libera scelta, svolge attività in favore del bene comune e della comunità, ANCHE per il tramite di un ETS (Ente del Terzo settore), mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione, in modo personale, spontaneo e



gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà . È obbligatoria l'assicurazione ai volontari su infortuni, malattia e responsabilità civile verso terzi L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario.



Al volontario possono essere rimborsate soltanto le spese effettivamente sostenute e documentate ed è vietato il rimborso forfetario. Se lo statuto lo prevede, è consentito un rimborso massimo di 10€ al giorno e fino a 150€ al mese a fronte di autocertificazione .

Non è un volontario: - chi ha un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato o autonomo e ogni altro rapporto di lavoro retribuito .



E' SENZ' ALTRO OPPORTUNO STILARE CON IL VOLONTARIO UNA APPOSITA CONVENZIONE CHE RICHIAMI LA NORMATIVA DI LEGGE E STABILISCA IN MANIERA CHIARA I LIMITI E LE CONDIZIONI DELLA PRESTAZIONE RESA A FAVORE DELL'ENTE O DELL'OPERA ED ESPRIMA IN TAL SENSO LA COMUNE VOLONTA' DELLE PARTI.



ALTRE TIPOLOGIE DI RAPPORTI DI LAVORO I RAPPORTI DI LAVORO CON IMMIGRATI IRREGOLARI

PROBLEMATICHE, RISCHI DI SANZIONI LEGALI E SOLUZIONI CONSIGLIATE

Relatori

Avv.to Fabrizio Marescotti – Rag. Enrico Targa



IMMIGRATI IRREGOLARI



LAETA
Consulting Network

ART.22 comma 12 D.Lgs.n.286/98

impiego straniero senza permesso

-reclusione da sei mesi a tre anni e
multa di 5.000 euro per ogni
lavoratore impiegato



LAETA
Consulting Network

ART.22 comma 12 bis D.Lgs.n.286/98

pene aumentate da 1/3 a 1/2 se:

- I lavoratori sono più di 3
- sono minori in età non lavorativa
- sussiste sfruttamento ex art.603 bis c.p

ART.22 comma 12 ter D.Lgs.n.286/98
sanzione amministrativa accessoria
con la sentenza di condanna il
giudice applica la sanzione del costo
medio di rimpatrio

ART.3 comma 3 D.L.n.12/02
modificato da D.lgs.n.151/15

Prevede applicazione di una sanzione amm. pecuniaria in caso di lavoro «nero», oltre alle sanzioni «ordinarie» (regolarizz. previdenz.)

ART.3 comma 3 D.L.n.12/02

Sanzione amministrativa pecuniaria

- da 1.500 a 9.000 per lav, fino a 30 gg
- da 3.000 a 18.000 per lav, 31->60 gg
- da 6.000 a 36.000 per lav, oltre 60 gg.

ART.3 comma 3 quater D.L.n.12/02

Le sanzioni sono aumentate del 20%
in caso di impiego di lavoratori
irregolari ex art.22 comma 12 D.Lgs.
n.286/98

ART.3 comma 3 D.L.n.12/02

Esclusione sanzioni lavoro nero in
caso di lavoro domestico

ART.3 comma 3 bis D.L.n.12/02

procedura di diffida

In caso di violazioni ex art.3 (lavoro nero) è applicabile la procedura di diffida, esclusi immigrati irregolari

ALTRE TIPOLOGIE DI RAPPORTI DI LAVORO I RAPPORTI DI LAVORO CON IMMIGRATI IRREGOLARI

PROBLEMATICHE, RISCHI DI SANZIONI LEGALI E SOLUZIONI CONSIGLIATE

Relatori

Avv.to Fabrizio Marescotti – Rag. Enrico Targa



I RAPPORTI DI LAVORO CON GLI IMMIGRATI IRREGOLARI

Ogni rapporto di lavoro con un immigrato irregolare è irregolare quindi è illegale.

Per assumere lavoratori non comunitari **RESIDENTI ALL'ESTERO** è necessario presentare domanda di nulla osta allo Sportello Unico per l'Immigrazione della provincia di residenza o di quella in cui ha sede legale l'impresa o di quella ove avrà luogo la prestazione lavorativa, nell'ambito delle quote previste



LAETA

Consulting Network

dall'apposito "Decreto Flussi" che stabilisce il numero massimo di cittadini stranieri non comunitari ammessi annualmente a lavorare sul territorio nazionale.

Nel caso in cui già si conosca il lavoratore da assumere, bisogna presentare allo Sportello Unico:

- richiesta nominativa di nullaosta al lavoro;
- documentazione che certifichi l'esistenza di idonea sistemazione



alloggiativa per il lavoratore straniero, secondo le regole previste dalle leggi di ciascuna Regione;

- proposta di contratto di soggiorno contenente, oltre agli elementi essenziali dell'accordo, il tuo impegno al pagamento del viaggio di ritorno del cittadino straniero nel Paese di provenienza;

- la tua dichiarazione di impegno a comunicare allo Sportello Unico le variazioni concernenti il rapporto di lavoro (cessazione del rapporto, cambio sede, ecc.).



LAETA

Consulting Network

DECRETO FLUSSI 2018

È di 30.850 la quota massima dei lavoratori non comunitari subordinati, stagionali e non stagionali, e di lavoratori autonomi che potranno fare ingresso in Italia quest'anno.

Il decreto flussi 2018, DPCM 15 dicembre 2017, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2018.

Le istanze possono essere presentate, fino al 31 dicembre 2018, accedendo alla procedura informatica utilizzata anche nelle precedenti occasioni.



LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

PERCHE' E COME INVESTIRE SULLA FORMAZIONE

Relatore

Rag. Enrico Targa



LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Tutti concordano che la formazione del personale è elemento essenziale ed irrinunciabile in una moderna organizzazione delle risorse umane.

Notizia sul quotidiano « La Repubblica» del 22 Gennaio 2018

«Attacco informatico, finora 89 aziende ed enti pubblici infettati con un'email: sembra spedita dal fisco»

Ha l'apparenza di un'email spedita dall'Agenzia delle entrate, nei fatti è l'ultima grande minaccia ai computer di aziende e uffici pubblici.

Secondo Repubblica, l'attacco in corso è stato scoperto dalla Yoroï di Bologna,



Le email appaiono spedite da indirizzi, naturalmente falsi, come info@amber - Kate.com o info@fallriverproductions.com. Graficamente l'email sembra identica a quelle spedite dal fisco italiano, per cadere nella trappola basta cliccare sul link indicato per aprire l'indirizzo 239outdoors.com/themes5.php. A quel punto verrà scaricato il file 1t.exe, il virus autoinstallante che da quel momento terrà una porta sempre aperta sul pc infettato.



Regolamento Europeo Privacy: entro il 24 maggio 2018 tutte le aziende dovranno adeguarsi

In data 15 dicembre 2015 è stato raggiunto un accordo per il nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy o GDPR (General Data Protection Regulation) che in Italia abrogherà la direttiva 95/46/CE, così detta “Direttiva Madre” e andrà a sostituire il Codice Privacy



Il 4 maggio 2016 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea la versione definitiva del testo del Regolamento Europeo 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. Il Regolamento Europeo è



LAETA

Consulting Network

entrato in vigore il 25 maggio 2016 e si applicherà in tutti gli Stati Membri a partire dal 25 maggio 2018, termine entro il quale le aziende dovranno adeguarsi alla nuova legge sulla privacy.

Ricordiamo che i regolamenti UE sono immediatamente esecutivi, non richiedendo la necessità di recepimento da parte degli Stati



membri. Per lo stesso motivo essi possono garantire una maggiore armonizzazione a livello dell'intera UE. L'entrata in vigore di questo Regolamento permetterà che la medesima normativa sia contemporaneamente in vigore in ventisette stati membri UE uniformandoli sotto un'unica disciplina.



Si tratta di una piccola rivoluzione nel mondo della privacy, attesa ormai da diversi anni e il cui percorso è stato in continua salita, essendoci in gioco milioni di euro legati soprattutto alle attività di marketing e di profilazione oltre che i rapporti tra Europa e resto del mondo (con Stati Uniti, Canada e Cina principali interlocutori interessati).



Per le piccole e medie imprese/enti ci sono altre novità allettanti come tagli ai costi e burocrazie più snelle e fluide, che favoriscano lo sviluppo economico e del mercato digitale. Un esempio?

Il nuovo Regolamento in 3 minuti:

Regolamento Europeo: cosa è cambiato



Cade l'obbligo di notifica alle autorità di vigilanza. Inoltre sarà possibile per le pmi addebitare un contributo a coloro che avanzano richieste di accesso ai dati giudicate infondate o eccessive. La figura del responsabile della protezione dati sarà facoltativa per le piccole-medio imprese così come lo sarà la valutazione dell'impatto, a meno che non sia presente un rischio particolarmente elevato.



Inoltre, le sanzioni arriveranno fino a 20 milioni di euro o al 4% del fatturato totale dei trasgressori, quindi possiamo sicuramente dire che fare le cose bene è nell'interesse di tutti.



Quali sono gli impatti principali sulle imprese/Enti?

1 – Individuazione dei soggetti a cui si applica il Regolamento

Prima = la normativa era applicabile nel luogo in cui aveva sede il Titolare del trattamento dei dati.

Con il Nuovo Regolamento Europeo = la legge applicabile è quella del soggetto i cui dati vengono raccolti. Social network, piattaforme web e motori di ricerca saranno



LAETA

Consulting Network

quindi soggetti alla normativa europea anche se sono gestiti da società con sede fuori dall'UE. Con il nuovo regolamento viene abolita la figura del Titolare del Trattamento Dati e rimane solo la figura di Responsabile.

2 – Doveri di documentazione e informazione

Prima = la documentazione era importante.

Con il Nuovo Regolamento Europeo = principio



dell'accountability (responsabilità verificabile), secondo cui tutti i soggetti che partecipano al trattamento dati devono essere consci e responsabili e devono tenere documentazione di tutti i trattamenti effettuati. Chi non documenta, è soggetto a possibili sanzioni: a prescindere dall'utilizzo che si fa dei dati, è sufficiente non avere i documenti per essere perseguibili.



3 – L'informativa privacy

Prima = l'informativa era spesso lunga, incomprensibile e con richiami normativi complessi.

Con il Nuovo Regolamento Europeo = l'informativa deve essere leggibile, comunicativa, accessibile, concisa e scritta con linguaggio chiaro e semplice con un numero limitato di riferimenti normativi. Deve essere fornita per



LAETA

Consulting Network

iscritto (oralmente va bene SOLO se l'interessato è d'accordo e la sua identità deve comunque essere comprovata con altri mezzi). Si propone anche l'utilizzo di icone per rendere l'informativa leggibile anche da parte di chi non conosce la lingua.

4 – Cambia il consenso

Prima = il consenso doveva essere libero, specifico e informato. Ci doveva essere un atto formale per accettare il trattamento dei dati.



LAETA

Consulting Network

Con il Nuovo Regolamento Europeo = il consenso deve essere libero, specifico, informato e inequivocabile. Il consenso è valido se la volontà è espressa in modo **NON** equivoco, anche con un'azione positiva: non ci deve essere per forza la casella di spunta, basta un testo in cui si informa che proseguendo si accetta il trattamento dati con link all'informativa.



5 – Valutazione d’impatto sulla protezione dei dati

Prima = si preparava il DPS.

Con il Nuovo Regolamento Europeo = si effettua una valutazione degli impatti privacy analizzando i rischi, definendo i gap rispetto alla corretta gestione dei rischi, stabilendo un piano per colmarli e controllando annualmente gli effetti degli interventi per ridurre i rischi. Quasi sicuramente il nuovo documento sarà chiamato PIA: Privacy Impact Assessment.



6 – Privacy by design e Privacy by default

Prima = la privacy era un elemento conclusivo e finale.

Con il Nuovo Regolamento Europeo = la privacy deve essere vista come un elemento iniziale: devo pensarci appena decido di raccogliere dati e predisporre alti livelli di privacy nel trattamento dati, che potranno essere abbassati dal diretto interessato.



7 – Obbligo di segnalazione in caso di violazione dei dati

Prima = non era necessario comunicare violazioni nel trattamento dati.

Con il Nuovo Regolamento Europeo = nel caso di violazione del trattamento dati bisogna effettuare una segnalazione al Garante entro 72 ore dall'evento e, nel più breve tempo possibile, bisogna informare anche i diretti interessati. Il mancato rispetto di quest'obbligo comporta sanzioni penali. È possibile prevedere delle assicurazioni per coprire il costo di comunicare la violazione a tutti gli interessati, definito Data Breach.



8 – Riconoscimento di nuovi diritti

Prima = pochi diritti che tutelavano l'interessato in merito alla gestione dei suoi dati.

Con il Nuovo Regolamento Europeo = nuovi diritti: diritto alla portabilità dei dati (posso pretendere che il soggetto a cui ho concesso l'uso dei miei dati me li restituisca su un supporto elettronico strutturato così che io possa farne ulteriore uso, anche presso un altro fornitore), diritto a essere totalmente dimenticato da chi ha raccolto i miei dati.



Inoltre vi sono altre importanti novità:

- Vengono introdotte le definizioni di “Dato Generico” e “Dato Biometrico”
- Introdotta la categoria del trattamento dati dei minori
- Introduzione della Contitolarità nel trattamento dei dati
- Introduzione del Diritto all’Oblio
- Introduzione della figura del Joint Controller
- Introduzione di requisiti più stringenti per trasferire dati verso Paesi Terzi



- Introduzione del principio dell'applicazione del diritto UE anche ai trattamenti di dati personali non svolti nell'UE, se relativi all'offerta di beni e servizi ai cittadini UE o tali da permettere il monitoraggio dei comportamenti dei cittadini dell'UE
- Istituzione del Comitato Europeo per la protezione dei Dati



LAETA

Consulting Network

Legge di Bilancio 2018, bonus formazione 4.0: cosa finanzia?

Il credito d'imposta è quindi una misura di carattere generale, con una platea di soggetti beneficiari molto ampia, che, stando alle precisazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate in relazione a precedenti agevolazioni, dovrebbe comprendere anche le stabili organizzazioni



LAETA

Consulting Network

nel territorio dello Stato di **imprese non residenti** nonché gli **enti non commerciali**, esclusivamente per l'attività commerciale eventualmente svolta.

Il credito d'imposta può essere fruito dalle imprese per corsi di formazione su tecnologie previste dal Piano Nazionale Impresa 4.0.

Per il secondo ambito (**Informatica e tecniche**) le voci ammesse sono: analisi di



sistemi informatici; elaborazione elettronica
dei
dati; formazione degli amministratori di
rete; linguaggi di programmazione;
progettazione
sistemi informatici;



programmazione informatica; sistemi operativi; software per lo sviluppo e la gestione di beni strumentali oggetto dell'allegato A alla Legge di Bilancio 2017; software oggetto dell'allegato B alla Legge di Bilancio 2017.

Il credito d'imposta compete nella misura del **40%** del costo aziendale del personale dipendente per il periodo in cui è occupato nelle attività formative agevolabili e sarà riconosciuto fino a un importo massimo annuale di 300.000 euro per ciascun beneficiario.



ALTRE TIPOLOGIE DI RAPPORTI DI LAVORO I RAPPORTI DI LAVORO CON IMMIGRATI IRREGOLARI

PROBLEMATICHE, RISCHI DI SANZIONI LEGALI E SOLUZIONI CONSIGLIATE

Relatori

Avv.to Fabrizio Marescotti – Rag. Enrico Targa



ART.13 comma 1-4 D.Lgs.n.124/04

procedura di diffida

Successivamente al primo accesso ispettivo, in caso di violazioni legge o ccnl DTL notifica «unico verbale di accertamento e notifica»

ART.13 comma 4 D.Lgs.n.124/04

procedura di diffida – verbale unico

contiene esiti accertamenti ed invito
a regolarizzare in 30 gg. ed a pagare
sanzioni in 15 gg.

ART.13 comma 3 D.Lgs.n.124/04

procedura di diffida - vantaggi

-trasgressore paga sanzione minima
o $\frac{1}{4}$ sanzione fissa

-estinzione procedimento

ART.13 comma 3 D.Lgs.n.124/04

procedura di diffida

in caso di mancato pagamento, l'
istruttoria continua e (può)
terminare con ordinanza-ingiunzione



LAETA
Consulting Network

ART.16 D.Lgs.n.124/04

ricorsi gerarchici

Le ordinanze-ingiunzioni emesse da
DPL sono ricorribili in DRL (per
Bologna competente Venezia)



LAETA
Consulting Network

ART.16 D.Lgs.n.124/04

ricorsi gerarchici – procedimento

- Ricorso entro 30 gg. da notifica
- Entro 60 gg. decisione
- Vighe il silenzio/dissenso

ART.17 D.Lgs.n.124/04

ricorsi gerarchici in materia
qualificazione o sussistenza rapp.lav.

Le ordinanze-ingiunzioni emesse da
DPL sono ricorribili in DRL presso il
comitato regionale per i rapp.lav.



LAETA
Consulting Network

ART.11 D.Lgs.n.124/04

Conciliazione monocratica

Nel caso emergano elementi per una soluzione conciliativa, la DTL può avviare un tentativo di conciliazione

ART.11 D.Lgs.n.124/04

Differenze con conciliazione DTL

La monocratica deve sempre prevedere riconoscimento periodo lavorativo + pagamento contributi (no saldo e stralcio)



LAETA
Consulting Network

ART.12 comma 1 D.Lgs.n.124/04

Diffida accertativa

Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, DTL può diffidare il datore di lavoro a corrispondere gli importi accertati



LAETA
Consulting Network

ART.12 comma 2 D.Lgs.n.124/04

Diffida accertativa

Entro trenta giorni dalla notifica, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro

ART.12 comma 3 D.Lgs.n.124/04

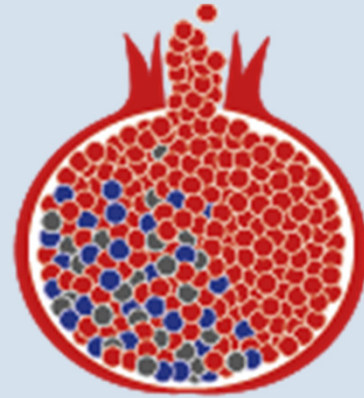
Diffida accertativa

Se si trova accordo, estinzione del procedimento, altrimenti la diffida diventa titolo esecutivo (!!!)

ART.12 comma 4 D.Lgs.n.124/04

rimedi

- Ricorso gerarchico ex art.17
- Ricorso in prevenzione (ove ammesso)



LAETA

Consulting Network