

## **News settimanali – Venerdì 11 Maggio 2018**

### **Indice notizie**

**“Easy Privacy” Serata di informazione 16 Maggio 2018**

**Allergeni e etichettatura prodotti alimentari - sanzioni**

**News Ufficio Paghe**

- Tirocini e attività ispettive
- Incentivi all'occupazione neet
- Lavoro a chiamata: trasformazione a tempo indeterminato senza dvr

## **“EASY PRIVACY”**

**Esclusiva e facile soluzione per le piccole imprese**

**NON PERDERE L'OCCASIONE  
per rispettare in modo facile e conveniente la normativa**

### **INVITO**

**ALLA SERATA DI INFORMAZIONE  
Mercoledì 16 maggio 2018 ore 20,30**

**Presso la sede di Confcommercio Gallarate Malpensa Viale Unione Europea 14 a Gallarate**

Il Regolamento UE 2016/679, che sarà pienamente efficace dal 25 maggio 2018, ha introdotto una serie di innovazioni ed obblighi relativamente alle attività che ogni Azienda deve osservare nel campo della tutela dei dati personali (PRIVACY).

Il Regolamento riprende gli aspetti legati alla completezza e chiarezza delle Informativa, alle modalità Trattamento dei dati e ribadisce l'obbligo del Titolare del Trattamento a conservare la documentazione di tutti i trattamenti effettuati sotto la propria responsabilità e di indicare una serie di informazioni per valutare la conformità di ciascuna operazione alle disposizioni del Regolamento stesso.

Sono previste severe sanzioni amministrative pecuniarie in caso di violazione della normativa.

**Nell'occasione sarà presentata “Easy Privacy” un innovativo servizio interattivo offerto da Confcommercio Gallarate alle piccole imprese con l'obiettivo di garantire in modo facile e conveniente una assistenza continua a partire dall'analisi iniziale, alla soluzione delle problematiche di allineamento aziendale minimale e, infine, al mantenimento delle indicazioni afferenti alla normativa sulla Privacy.**

**Per ulteriori informazioni TRE CI SERVIZI AMBIENTALI S.r.l 0331/214611**

## ALLERGENI E ETICHETTATURA DEI PRODOTTI ALIMENTARI: ENTRANO IN VIGORE LE SANZIONI

Vi avvisiamo che **è entrato in vigore il D. Lgs. n. 231/2017 recante le disposizioni applicative e le sanzioni relative al Reg. UE n. 1169/2011, in materia di etichettatura degli alimenti**, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 8 febbraio 2018 in Gazzetta. Le disposizioni di maggior interesse per le imprese riguardano:

- l'obbligo di indicazione degli allergeni per i prodotti somministrati;
- la sanzione per l'omessa indicazione degli allergeni e per l'indicazione con modalità difforme da quella normativamente prevista;
- la conferma della disciplina del cartello recante l'indicazione di tutti gli ingredienti per i prodotti di gastronomia, gelateria, pasticceria e panetteria unitamente all'obbligo di indicazione degli allergeni per ogni singolo prodotto (es.: glutine –allergene- contenuto nelle tagliatelle al ragù alla bolognese, tiramisù ...)
- l'indicazione di "decongelato" su alcuni prodotti.

### CAMPO DI APPLICAZIONE

Il decreto detta disposizioni per tutte le categorie di alimenti non preimballati, vale a dire:

1. prodotti che vengono offerti in vendita senza imballaggio (prodotti venduti sfusi);
2. prodotti imballati sui luoghi di vendita su richiesta del consumatore (direttamente al banco);
3. prodotti preimballati per la vendita diretta (c.d. preincartati);
4. prodotti somministrati dalle collettività (ristoranti, bar, mense, scuole, ospedali e imprese di ristorazione, banco di vendita fisso o mobile, in cui, nel quadro di un'attività imprenditoriale, sono preparati alimenti destinati al consumo immediato da parte del consumatore finale).

### ALLERGENI

Per quanto riguarda il punto 4 di cui sopra, il decreto ha introdotto le disposizioni applicative del nuovo obbligo informativo riguardante l'indicazione della presenza, nei piatti proposti, degli allergeni. L'informazione della presenza di allergeni deve essere fornita in modo che sia riconducibile a ciascun alimento prima che lo stesso sia servito al consumatore finale.

Tale indicazione deve essere apposta:

- sul menù o registro o apposito cartello o attraverso sistemi digitali;
- in alternativa, l'avviso della possibile presenza degli allergeni, può essere riportato sul menù o su un registro o su un apposito cartello che rimandi al personale cui chiedere le eventuali necessarie informazioni.

In questo caso, così come se si utilizzassero sistemi digitali, sarà necessario avere una documentazione scritta e facilmente reperibile dall'autorità di controllo e dal consumatore finale.

### PRODOTTO DECONGELATO

Il decreto legislativo (all'allegato VI, punto 2) prevede anche la necessità di indicare se un prodotto è «decongelato», fatti salvi i casi di deroga, vale a dire

- gli ingredienti presenti nel prodotto finale;

- gli alimenti per i quali il congelamento costituisce una fase tecnologicamente necessaria del processo di produzione;
- gli alimenti sui quali lo scongelamento non produce effetti negativi in termini di sicurezza o qualità.

#### ALTRI OBBLIGHI

Sono confermate le disposizioni già in essere relativamente all'indicazione delle informazioni:

- per le bevande vendute mediante spillatura, il cartello con l'indicazione del titolo alcolometrico volumico effettivo delle bevande con contenuto alcolico superiore al 1,2% in volume può essere applicato direttamente sull'impianto o a fianco dello stesso.
- Per l'acqua trattata (le acque non confezionate, somministrate sfuse nei bar ristoranti ed altri pubblici esercizi, devono riportare, ove trattate, la specifica denominazione di vendita "acqua potabile trattata" o "acqua potabile trattata e gassata" se è stata addizionata di anidride carbonica)
- Per i prodotti dolciari e da forno confezionati, ma destinati ad essere venduti a pezzo o alla rinfusa, generalmente destinati al consumo subito dopo l'acquisto, possono riportare le indicazioni delle informazioni solamente sul cartello o sul contenitore, purché in modo da essere facilmente visibili e leggibili dall'acquirente.

#### SANZIONI

Nel caso in cui non siano rispettati gli obblighi informativi, saranno applicate le sanzioni previste dall' art. 23, e segnatamente a livello indicativo e non esaustivo:

- una sanzione da 3.000 a 24.000 euro per l'omissione dell'indicazione degli allergeni presenti nei prodotti venduti o somministrati;
- una sanzione da 1.000 a 8.000 euro per chi rende l'indicazione con modalità difformi da quelle previste, sanzione che nondimeno diminuisce da 500 a 4.000 euro se la violazione riguarda solo aspetti formali;
- una sanzione da 500 a 4.000 per l'operatore del settore alimentare che omette nelle fasi precedenti alla vendita al consumatore o alla collettività le indicazioni obbligatorie.

#### HELPDESK

Per ulteriori informazioni potete contattare la Dott.ssa Elena Saporiti

Tre.Ci Servizi Ambientali.

Tel.: 0331/214722

Mail: info@treciservizi.com

# NEWS UFFICIO PAGHE

## TIROCINI E ATTIVITA' ISPETTIVE

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la **Circolare n. 8 del 18 aprile 2018** ha fornito delle istruzioni operative al proprio personale ispettivo per lo svolgimento dell'attività di vigilanza (in collaborazione con le Regioni aventi competenza legislativa esclusiva) riguardante il corretto inquadramento dei **tirocini extracurricolari**.

### RIQUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO

L'Ispettorato evidenzia che l'attività di vigilanza avrà come obiettivo principale quello di verificare l'effettiva presenza dell'elemento formativo del tirocinio, al fine di evitare distorsioni nell'utilizzo dell'istituto.

L'attività del personale ispettivo, pertanto, si concentrerà sulle modalità di svolgimento del tirocinio, al fine di verificarne la funzione finalizzata

- all'**apprendimento** e
- **non** all'esercizio di una **mera prestazione lavorativa**.

Nel caso di violazione delle disposizioni regionali che regolano l'istituto o di mancanza dei requisiti dello stesso, l'ispettore potrà ricondurre quel rapporto alla forma comune del **rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**.

L'Ispettorato elenca una serie di fattispecie particolarmente gravi che comportano la conversione del tirocinio, tra le quali sono comprese:

- il tirocinio attivato in relazione ad attività elementari e ripetitive;
- il tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale;
- la totale assenza del Piano Formativo Individuale;
- la coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;
- il tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati;
- il tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi due anni;
- l'impiego del tirocinante per un numero di ore superiore per almeno il 50% a quelle indicate nel Piano Formativo.

Oltre a tali elementi, l'Ispettorato richiama i propri funzionari a prestare particolare attenzione a quelle situazioni in cui, pur in assenza di violazioni formali delle leggi regionali, il tirocinante sia assoggettato alle medesime regole previste per la generalità dei dipendenti del soggetto ospitante, in particolar modo per quanto riguarda l'obbligo di presenza, l'organizzazione dell'orario di lavoro, la necessità di organizzare le assenze alla stregua delle ferie, con turnazioni rispetto agli altri lavoratori, ecc.

Tali fattispecie e situazioni configurano delle irregolarità tali da compromettere la natura formativa del tirocinio, rendendolo più vicino a un rapporto di lavoro vero e proprio dal punto di vista della qualificazione.

### **Maxisanzione**

È prevista l'irrogazione della **maxisanzione se il tirocinio supera la durata massima stabilita dalla legge regionale** (con la riqualificazione del rapporto in tempo indeterminato).

L'applicazione della maxisanzione è esclusa quando il tirocinio supera la durata fissata dal piano formativo individuale, ma non quella stabilita dalla legge regionale.

### APPARATO SANZIONATORIO REGIONALE

È prevista l'**intimazione alla cessazione del tirocinio, pena l'interdizione** per il soggetto promotore e/o ospitante ad attivarne altri nei successivi 12/18 mesi, per le violazioni che riguardano:

- i soggetti titolati alla promozione;
- le caratteristiche soggettive e oggettive richieste al soggetto ospitante del tirocinio;
- la proporzione tra organico del soggetto ospitante e numero di tirocini;
- il numero di tirocini attivabili contemporaneamente;
- il numero o le percentuali di assunzione dei tirocinanti ospitati in precedenza;
- la convenzione richiesta e il relativo piano formativo.

L'intimazione dovrà essere preceduta da un **invito alla regolarizzazione**, in caso di:

- inadempienza dei compiti richiesti ai soggetti promotori, ai soggetti ospitanti e ai rispettivi tutor;

- violazioni della convenzione o del piano formativo, nel caso in cui la durata residua del tirocinio consenta di ripristinare le condizioni per il conseguimento degli obiettivi stabiliti;
- **violazioni della durata massima del tirocinio, quando al momento dell'accertamento** non sia ancora superata la durata massima stabilita dalla norma regionale.

#### ULTERIORI SANZIONI AMMINISTRATIVE

L'Ispettorato, in ultima analisi, ricorda la presenza di sanzioni amministrative ulteriori nel caso di mancato adempimento all'obbligo di comunicazione preventiva.

In primo luogo, il tirocinio è soggetto a **comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego**; l'adempimento è a carico del soggetto ospitante ma nulla vieta che possa provvedervi il soggetto promotore. Sono esclusi dall'obbligo di comunicazione i tirocini:

- **curricolari** (consistenti in un'esperienza prevista all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione) la cui finalità è quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione;
- promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro.

Infine, la mancata corresponsione dell'**indennità di partecipazione** al tirocinante comporta a carico del soggetto ospitante l'irrogazione di una **sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro**.

## INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE NEET

L'INPS ha pubblicato la circolare n. 48/2018 con la quale fornisce le istruzioni operative e i necessari approfondimenti per la corretta fruizione dell'incentivo Occupazione NEET previsto dalla Legge di Bilancio 2018 e dal Decreto n. 3/2018 dell'ANPAL.

#### DATORI DI LAVORO BENEFICIARI

L'incentivo può essere fruito da tutti i "**datori di lavoro privati**", cioè:

- i **datori di lavoro "imprenditori"**, tra i quali rientrano anche gli enti pubblici economici, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli enti morali ed ecclesiastici;
- i **datori di lavoro agricoli**;
- i **datori di lavoro "non imprenditori"**, quali ad esempio associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..

che assumono, senza esservi tenuti in forza a disposizioni di legge o di altra natura,

- nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2018**,
- in una **sede di lavoro** ubicata **nel territorio dello Stato**, ad **esclusione della Provincia autonoma di Bolzano**.

L'incentivo **non trova applicazione**:

- per tutti gli enti della **pubblica amministrazione**;
- per i datori di **lavoro domestico**.

#### SOGGETTI CHE DANNO DIRITTO ALL'ESONERO

L'incentivo Occupazione NEET è destinato ai datori di lavoro privati che assumono **giovani iscritti** al programma "**Garanzia Giovani**", con **età compresa tra 16 e 29 anni**.

Possono iscriversi al programma "Garanzia Giovani" i giovani, di età compresa tra 16 e 29 anni, cosiddetti "NEET" - "**Not [engaged in] Education, Employment or Training**" - cioè non inseriti in un percorso di studi o formazione, in conformità con quanto previsto dall'articolo 16 del Regolamento (UE) n. 1304/13.

**L'ANPAL precisa che, per poter dare diritto alla fruizione dell'incentivo, i soggetti con età inferiore a 18 anni devono aver assolto al diritto dovere di istruzione e formazione.**

## RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI

L'incentivo spetta in relazione alle **assunzioni** effettuate nel periodo **tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2018**, mediante:

- contratto di lavoro a tempo **indeterminato** (anche a scopo di somministrazione),
- contratto di **apprendistato professionalizzante**,

a tempo pieno o a tempo parziale.

Possono essere assunti con l'incentivo in parola anche i **soci lavoratori di cooperativa**, purché assunti con un contratto di lavoro subordinato.

L'incentivo Occupazione NEET **non spetta** nei seguenti casi:

- per le **assunzioni** avvenute con
  - contratto di **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
  - contratto di **apprendistato di alta formazione e di ricerca**;
  - contratto di **lavoro domestico**;
  - contratto di **prestazione occasionale** (si ritiene, ex DL n. 50/2017);
  - contratto di **lavoro intermittente**;
- in caso di **trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine**, in quanto essendo stato precedentemente assunto a tempo determinato, il giovane non avrebbe il requisito fondante il beneficio, ovvero la condizione di NEET.

## MISURA E DURATA DELL'INCENTIVO

L'incentivo strutturale per l'assunzione stabile di giovani si sostanzia

- nell'**esonero** dal versamento del **100%** dei **contributi previdenziali** complessivi a carico del **datore di lavoro**,
- nel **limite di 8.060 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile,
- per un periodo pari a **12 mesi** a partire dalla data di assunzione.

Il **limite mensile** è pari a **671,66 euro** (8.060 / 12). Pertanto, con riferimento al singolo mese, il datore di lavoro non potrà fruire di un esonero superiore a 671,66 euro.

Nel caso di rapporti di lavoro a **tempo parziale**, il limite massimo (mensile e annuale) è proporzionalmente ridotto.

L'INPS precisa che in favore dello stesso lavoratore, l'incentivo Occupazione NEET può essere riconosciuto per **un solo rapporto**.

Pertanto, dopo una prima concessione, non sarà più possibile fruire dell'incentivo Occupazione NEET per lo stesso lavoratore, per eventuali nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'entità dell'effettiva fruizione del beneficio.

## LAVORO A CHIAMATA: TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO SENZA DVR

Con **Lettera circolare n. 49/2018**, l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro**, richiamando l'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro, conferma che la stipula di un contratto di lavoro intermittente in violazione dell'art 14, lettera c) D.Lgs n. 81/2015 comporta la **conversione del rapporto di lavoro intermittente in un ordinario rapporto di lavoro subordinato**.

Ad ulteriore convalida di tale conclusione l'INL riepiloga il consolidato orientamento giurisprudenziale formatosi in relazione al contratto a termine secondo il quale *"la contrarietà a norma imperativa di un contratto di lavoro "atipico" ne comporta la nullità parziale ai sensi dell'art. 1419 c.c. con conseguente conversione dello stesso nella "forma comune" di contratto di lavoro subordinato"*.

## **ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI**

### **Corte di Cassazione**

La Corte di Cassazione è intervenuta più volte negli ultimi anni esaminando casi di stipula di contratti atipici a tempo determinato in assenza della valutazione dei rischi prevista dalla legge (Cass., n.11622/2007; Cass., n.5241/2012).

Il divieto di ricorrere al lavoro intermittente in assenza della valutazione dei rischi operata dal datore di lavoro risponde a varie finalità, tra le quali

- **tutelare** i rapporti di lavoro atipici e flessibili;
- **proteggere** i lavoratori considerati “meno esperti” a causa della loro minore familiarità del lavoratore e/o della lavoratrice sia con l’ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a disposizione. La legge non prevede espressamente in quale sanzione incorra il datore di lavoro che procede alla stipula del lavoro intermittente in assenza della valutazione dei rischi.

Un orientamento consolidato della Cassazione ritiene che la nullità parziale del contratto stipulato “*contra legem*” e la sua conseguente **conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** sia la sanzione più adeguata a colpire tali fattispecie.

### **Corte Costituzionale**

Anche la Corte Costituzionale è intervenuta sul tema in oggetto, occupandosi in particolar modo della sanzione più adeguata a colpire casi di contratti a termine contrari a norme imperative di legge.

Ipotizzare la sanzione della nullità totale del contratto contrario a norma di legge porterebbe a danneggiare, invece che a proteggere il lavoratore, considerato parte debole del rapporto.

Anche secondo la Corte Costituzionale, la nullità parziale del contratto contrario a una norma di legge e la riquilificazione dello stesso nella forma a tempo indeterminato costituisce la sanzione più adeguata a:

- sanzionare questi illeciti;
- salvaguardare il lavoratore.

### **Giurisprudenza di merito**

La giurisprudenza prevalente di merito si è uniformata alle indicazioni provenienti dalla Corte di Cassazione e Corte Costituzionale, arrivando alla conclusione che il contratto di lavoro **intermittente**, in assenza del documento di valutazione dei rischi, si considera nullo, con conseguente riconducibilità del rapporto di lavoro alla fattispecie tipica del contratto di lavoro a tempo **indeterminato**.

## **CONCLUSIONI DELL’ISPETTORATO**

Sulla base delle considerazioni su esposte, l’Ispettorato, uniformandosi al consolidato orientamento giurisprudenziale, conclude che il contratto di lavoro intermittente, in assenza del documento di valutazione dei rischi, si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo **indeterminato**.

**Per ulteriori informazioni e/o chiarimenti Vi invitiamo a contattare il nostro Ufficio Paghe.**