

# Circolare settembre/2018

## Paghe e Contributi

Calendario settembre 2018 .....	2
Contratto a termine: conversione in legge "Decreto Dignità" .....	3
Privacy: normativa di armonizzazione .....	5
Rivalutazione TFR: coeff. di agosto 2018 .....	6

## Calendario settembre 2018

---

Giorni lavorabili	20
Ore lavorabili	160
Festività godute	
Festività non godute	
Sabati (settimane)	5

## Contratto a termine: conversione in legge “Decreto Dignità”

*Il Decreto Legge n. 87 del 12 luglio 2018 recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese” (cosiddetto Decreto Dignità, è stato convertito dalla Legge 9 agosto 2018 n. 96 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 186 l’11 agosto 2018.*

La legge di conversione, con riferimento alla disciplina dei contratti a termine, ha introdotto alcune modifiche al decreto legge pubblicato nel luglio scorso (ved. Circolare n. 7/2018).

### Proroghe

Per quanto riguarda le proroghe, ossia il prolungamento della durata iniziale fissata dal contratto a termine, la legge di conversione ha sostanzialmente confermato i contenuti del decreto legge, fissando il numero massimo a 4.

Allo stesso modo la legge di conversione conferma che il contratto a termine può essere liberamente prorogato nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni causali.

### Rinnovi

Il rinnovo del contratto, ricordo, diversamente dalla proroga, è la riassunzione del lavoratore con un nuovo contratto a termine successivamente alla scadenza di quello precedente.

Va ricordato, peraltro, che il rinnovo non può intervenire prima che siano decorsi 10 giorni dalla scadenza del termine, quando il contratto abbia avuto durata fino a 6 mesi, aumentati a 20 giorni quando il contratto precedente ha avuto durata superiore a 6 mesi. In caso di inosservanza di questi intervalli temporali fra un rinnovo e l’altro, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di stipulazione.

La legge di conversione conferma, in tema di rinnovi, l’impianto del decreto legge, imponendo che il rinnovo possa essere stipulato solo a fronte del ricorrere delle causali, anche a fronte (diversamente della proroga) del rinnovo intervenuto nei primi 12 mesi di durata del rapporto.

### Trasformazione del contratto privo dei requisiti

La legge di conversione ha modificato il decreto legge precisando le conseguenze sanzionatorie in caso di violazione delle nuove previsioni di legge.

La prima specificazione riguarda l’ipotesi di stipulazione di un contratto di durata iniziale superiore ai 12 mesi in assenza delle condizioni previste dalla norma, ovvero quando non sussistano le causali richieste: in questo caso il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Il secondo intervento attiene all’ipotesi di insussistenza di una valida causale per la proroga che porti la durata del contratto a superare i 12 mesi ovvero per il rinnovo del medesimo contratto. Anche in questo caso il contratto si trasforma a tempo indeterminato, anche se la norma di conversione non specifica la data dalla quale assume efficacia la trasformazione.

### Periodo transitorio

La disciplina del periodo transitorio è senza dubbio l’intervento più importante contenuto nella legge di conversione.

La versione originaria del decreto prevedeva che le disposizioni in esso contenute “si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto”, ossia il 14 luglio 2018, “nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data”.

La legge di conversione interviene sul punto, introducendo la sospensione dell’entrata in vigore delle nuove norme sino al 31 ottobre 2018, ma solo limitatamente a proroghe e rinnovi. Il decreto convertito prevede infatti la sua applicazione “ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”.

Pertanto, la disciplina dell’apposizione del termine risulta interessata da due differenti regimi:

- ai contratti stipulati prima della data di entrata in vigore del decreto legge (14 luglio 2018) si applicano interamente le vecchie disposizioni;
- ai contratti stipulati dopo il 14 luglio 2018 si applica il nuovo regime previsto dal decreto legge, così come modificato dalla legge di conversione in commento.

La disciplina delle proroghe e dei rinnovi dei contratti a tempo determinato è interessata da tre diversi regimi, applicabili tanto ai contratti stipulati in epoca precedente al 14 luglio 2018, quanto a quelli conclusi dopo tale data. In particolare possiamo riconoscere:

- le proroghe e i rinnovi che sono intervenuti tra il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del decreto legge) e il 11 agosto 2018 (data di conversione in legge del decreto) sono disciplinati dal decreto legge;
- le proroghe e i rinnovi intervenuti, o che interverranno, tra l'11 agosto 2018 e il 31 ottobre 2018 sono soggetti alla disciplina previgente al decreto legge
- le proroghe e i rinnovi che interverranno a decorrere dal 1 novembre 2018 saranno disciplinati dalle previsioni normative del decreto legge eventualmente emendate dalla legge di conversione.

## Privacy: normativa di armonizzazione

*E' stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo 10 agosto 2018 n. 101 che armonizza l'ordinamento italiano alle previsioni del regolamento 2016/679/UE in materia di protezione delle persone fisiche per il trattamento dei dati personali. Il provvedimento è in vigore dal 19 settembre scorso.*

Ad oltre 3 mesi dall'entrata in vigore del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati, è entrato in vigore il decreto legislativo 10 agosto 2018 n. 101 di armonizzazione della legislazione italiana alle regole del regolamento UE 2016/679 (ved. Circolare Lavoro n. 5/2018).

Il decreto in commento modifica e integra il codice privacy di cui al D.Lgs. 196/2003, i cui contenuti sopravvivono solo in quanto compatibili con la Regolamentazione europea. Nell'eventualità che la norma nazionale si trovi in contrasto con quella comunitaria, prevale comunque quella europea.

### **Autorità di controllo e autorizzazioni generali**

L'autorità di controllo di cui all'art. 51 del Regolamento europeo è individuata nel Garante per la protezione dei dati personali.

Al Garante della Privacy è riconfermato il potere di adottare autorizzazioni di carattere generale, peraltro non previste dal Regolamento UE in relazione al trattamento dei dati obbligatori per legge e ai dati genetici e biometrici, nonché ai trattamenti in materia di rapporto di lavoro.

Le autorizzazioni generali precedenti sono scadute il 25 maggio 2018 e sono state giudicate incompatibili col nuovo assetto normativo. Queste sono efficaci e applicabili fino all'emanazione dei nuovi provvedimenti generali.

### **Codici deontologici**

Il Garante è abilitato 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 per le finalità di cui all'articolo 88 del Regolamento, prevedendo anche specifiche modalità per le informazioni da dare all'interessato.

Le finalità sono:

- Assunzione, esecuzione del contratto compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi;
- Gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro;
- Parità e diversità sul posto del lavoro;
- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente

### **Base giuridica e legittimità dei trattamenti**

L'articolo 6 paragrafo 3, lettera b) del Regolamento individua i presupposti per poter effettuare il trattamento di dati:

- Il consenso del diretto interessato (lavoratore nel rapporto di lavoro);
- Necessità di dare esecuzione a un contratto di cui l'interessato è parte;
- Esecuzione di misure precontrattuali adottate su richiesta dello stesso (invio curriculum con i propri dati personali);
- Necessità di adempiere ad un obbligo legale (dati sulla salute ai fini degli adempimenti in materia di malattia, assunzione di disabili, dati bancari per corrispondere la retribuzione);
- Legittimo interesse del titolare del trattamento (datore di lavoro) o di terzi, a condizione che non prevalgano gli interessi o i diritti e le libertà fondamentali dell'interessato (es. video sorveglianza).

Ai sensi del D.Lgs. n. 101/2018 se il trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento, la base giuridica è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Non può esserlo un contratto collettivo.

## Rivalutazione TFR: coeff. di agosto 2018

---

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del TFR maturato nel periodo compreso tra il 15 agosto 2018 e il 14 settembre 2018 è pari a 102,9.

**uno** *Inserire nella tabella Indici ISTAT delle Tabelle Anagrafiche il valore nel mese AGOSTO dell'anno 2018.*

*L'occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti.*

**Davide Conti**  
 **[conti@licon.it](mailto:conti@licon.it)**

