

Gestione dello studio .professioni

I vincoli

L'accordo si attiva subito al massimo per 30 giorni

Sono due i vincoli da tenere presente per ricorrere al contratto di lavoro a chiamata: l'obbligo di comunicare preventivamente la durata della prestazione lavorativa e il tetto di utilizzo del lavoratore per un massimo di quattro-trenta giornate nel triennio.

Gli obblighi informativi
Le comunicazioni vanno effettuate utilizzando il modello «Uni-Intermittente», da compilare solo online indicando i dati identificativi del lavoratore e del datore di lavoro, le date di inizio e fine della chiamata, all'interno di un periodo massimo di 30 giorni.

Se il datore di lavoro sceglie la programmazione dell'attività lavorativa può effettuare la comunicazione con riferimento ad un ciclo integrato di più attività, ciascuna non superiore a 30 giorni; la prassi del Lavoro ha chiarito che questi si considerano quali giorni di chiamata di ciascun lavoratore e, pertanto, possono essere effettuate comunicazioni che prendano in considerazione archivi temporali anche molto ampi purché, all'interno di essi, i periodi di prestazione non superino i 30 giorni per ciascun lavoratore.

Altrimenti servono comunicazioni singole. Il modello Uni-Intermittente può essere inviato tramite email, presso l'indirizzo Pec intermittente@pec.lavoro.gov.it (valido anche se inviato da un indirizzo non Pec) oppure online, attraverso il sito www.ciclavoro.gov.it.
Rimane poi la possibilità di utilizzare una app dedicata oppure di inviare un sms al numero 339-9942256; quest'ultima modalità può essere utilizzata unicamente per comunicare una prestazione da rendersi non oltre

12 ore dalla comunicazione, sebbene la stessa possa proseguire anche dopo le 12 ore dalla comunicazione. Questo canale è utilizzabile solo previa registrazione e abilitazione al portale Cidlavoro.

La comunicazione può essere inviata lo stesso giorno in cui viene resa la prestazione lavorativa, purché intervenga prima dell'inizio e può essere annullata attraverso l'invio di una successiva comunicazione ad hoc (solo tramite mail o web) da effettuare sempre prima dell'inizio della prestazione ovvero - nel caso in cui il lavoratore non si presenti - entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa.

Da ultimo, rimane la possibilità di inoltrare il modello tramite fax (all'Ispektorato territoriale del lavoro di competenza) in caso di malfunzionamento dei sistemi descritti: in questa ipotesi, costituisce prova dell'adempimento la comunicazione di malfunzionamento del sistema insieme alla ricevuta di trasmissione del fax.

La mancata effettuazione della comunicazione preventiva della chiamata comporta una sanzione da 400 a 2.400 euro.

I limiti di impiego
Passando al tetto di utilizzo del lavoro a intermittente, vige un limite massimo per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, di 400 giornate di effettivo lavoro «nell'arco di tre anni solari» (tranne che per turismo, pubblici esercizi e spettacolo).

Infine, si ricorda che i lavoratori a chiamata, al pari di tutti gli altri, sono soggetti alla sorveglianza sanitaria e a tutte le tutele previste in materia di sicurezza sul lavoro, formazione minima compresa.



ATTIVITÀ INTEGRABILI
L'elenco del Ccnl con i casi in cui è ammesso il contratto intermittente non è tassativo; altre ipotesi individuabili per analogia.



SANZIONI PER AVVIO IREGOLARE
Si pagano da 400 a 2.400 euro per prestazioni a chiamata attivate senza preventiva comunicazione al ministero del Lavoro.

GLI ESEMPLI

IL DATA ENTRY

Uno studio di commercialisti deve fronteggiare un picco di lavoro correlato ai dati entry, durante il periodo delle dichiarazioni dei redditi: l'esigenza è discontinua e non prevenibile a priori. L'ipotesi di periodi di picco collegati alla fase delle dichiarazioni è tra quelle indicate dal Ccnl degli studi e quindi il contratto intermittente è ammesso.



L'AUTISTA DELLA STP

Una società tra professionisti vuole assumere un autista di 40 anni per il trasporto dei soci in trasferta. L'attività non è tra quelle previste dal Ccnl per lavoro intermittente e il lavoratore non possiede i requisiti legati all'età. Mai contratto a chiamata è comunque stipulabile perché l'attività di autista è ricompresa tra quelle del Rd 2657/1923.



IL GIORNALISTA PER I SOCIAL

Uno studio di consulenza vorrebbe assumere a chiamata un giornalista di 35 anni per curare l'attività promozionale sui social media, a seconda delle esigenze contingenti. Questa casistica non rientra tra quelle oggettive elencate dal Ccnl degli studi o dalla legge del '23, né il soggetto rientra nei limiti di età consentiti. Il contratto a chiamata non è attivabile.



L'ARCHIVIO ALLA SEGRETARIA

Uno studio legale deve sistemare l'archivio documentale. Vorrebbe assumere a chiamata una segretaria che possa lavorare per alcuni giorni non prefissati della settimana. L'attività non è ricompresa tra quelle ammesse ma il contratto intermittente potrebbe essere stipulato se la persona individuata ha meno di 24 o più di 55 anni di età.



Reclutare il personale. Il contratto intermittente prende spazio negli studi: il Ccnl lo prevede per i picchi di attività come le dichiarazioni fiscali, la gestione dell'archivio o la digitalizzazione

Per il 730 scatta il lavoro a chiamata

A cura di **Alessandro Rota Porta**

Negli studi professionali i picchi di lavoro si possono gestire con il lavoro a chiamata, anche grazie a un'utilizzo più esteso di questo strumento rispetto ad altri settori. Questo comparto, infatti, è uno dei pochi che ha disposto una puntuale regolamentazione del contratto di lavoro a chiamata, con l'accordo del 17 aprile 2015 (attuatoria vigente).

La disciplina contrattuale consente, quindi, un'applicazione a maglie più larghe rispetto a quei settori che hanno optato per non occuparsi della materia, lasciando percorribili le sole ipotesi di legge, tra cui quelle risalenti addirittura al 1923 e non sempre quindi adeguate.

Le possibilità
L'articolo 56 del Ccnl studi ricorda come il contratto di lavoro intermittente o a chiamata possa essere uti-

lizzato per periodi con una particolare intensità lavorativa, elencando le seguenti attività:

- dichiarazioni annuali nell'area professionale/economica-amministrativa e nelle altre attività professionali;
- archiviazione documenti per tutte le aree professionali;
- informatizzazione del sistema o di documenti per tutte le aree professionali.

Visto che il contratto elenca ipotesi «a titolo esemplificativo», resta spazio anche per ulteriori fattispecie con finalità analoga, purché la prestazione lavorativa avvenga in modo discontinuo o intermittente. Inoltre, la disposizione contrattuale resta autonoma rispetto alle altre casistiche consentite dalla legge che quindi si aggiungono: sia quelle oggettive (l'elenco è nella tabella del regio decreto 2657/1923) che quelle soggettive (soggetto sotto i 24 anni o sopra i 55). Per i giovani under 24, poi, le prestazioni devono concludersi entro i 25 anni.

Peraltro, le esigenze oggettive per

l'utilizzo della prestazione lavorativa in modo discontinuo possono essere individuate attraverso intese collettive (territoriali o aziendali) sottoscritte dalle rappresentanze sindacali aziendali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

I requisiti

Il Ccnl richiede che il contratto di lavoro intermittente sia stipulato in forma scritta e contenga, oltre agli elementi richiesti in generale, l'indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che ne consentono la stipula; il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del datore di lavoro (almeno un giorno lavorativo); il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore, ove prevista; l'indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro,

nonché delle modalità di rilevazione della prestazione; i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità; le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività. Inoltre, ai lavoratori che garantiscono la disponibilità al datore di lavoro in attesa dell'utilizzazione spetta un importo minimo a titolo di indennità pari al 30% della retribuzione. La base di calcolo è costituita dalla normale retribuzione come individuata dal Ccnl e dai tetti di mensilità aggiuntive.

I divieti

Il contratto di lavoro a chiamata non è ammesso per sostituire i lavoratori in sciopero nonché presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, sospensioni o riduzioni dell'orario dovute a cassa integrazione guadagni per lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

400 GIORNI NEL TRIENNIO
È il limite massimo di utilizzo del singolo lavoratore con il contratto intermittente anche in più riprese

Tecnologie e regole. Prima norma-cornice nel decreto Semplificazioni: la soluzione ai problemi giuridici sulla protezione dei dati dovrà ora essere individuata dall'Agid

Matrimonio difficile tra blockchain e privacy

Antonello Cherchi

Studi legali alle prese con la blockchain. Per gli avvocati la «catena dei blocchi» rappresenta una nuova sfida, perché pone inaspettati quesiti giuridici. A cominciare dal rapporto con il regolamento europeo sulla privacy, il quadro, fino all'altro ieri piuttosto indistinto, può ora cambiare sulla prima norma che «accoglie» la blockchain all'interno della legislazione nazionale.

Nel corso della conversione in legge del decreto Semplificazioni - il Dl 135/2018 convertito dalla legge 12/2019 - il Parlamento ha definito le «tecnologie basate sui registri distribuiti» (si veda la scheda a fianco). È una norma-cornice (articolo 8-ter) che, però, è importante per due motivi: perché dà una veste legislativa alla blockchain e perché rimanda a norme tecniche che l'Agid (l'Agenzia per l'Italia digitale) dovrà mettere a punto entro metà maggio.

La previsione di standard è una novità in grado di ridisegnare l'approccio alla tecnologia dei blocchi. «L'assenza di regole condivise che configurino una tecnologia sicura dei registri distribuiti - spiega Paolo Gallarati, partner dello studio legale Nctm - costringe gli operatori ad adottare il livello massimo di garanzie, che li mette al riparo da eventuali contestazioni. Ma questo fa anche lievitare i costi».

Clindandard possono, inoltre, rappresentare una bussola per l'avvocato che finora ha affrontato le implicazioni giuridiche della blockchain senza punti di riferimento precisi.

La materia è, infatti, in continua evoluzione, a cominciare dal fatto che stanno sempre di più prendendo piede le catene dei blocchi chiuse o private. La blockchain non è solo quella legata alle transazioni di bitcoin, che presuppongono catene di blocchi pubbliche e diffuse. La tecnologia



PAOLO GALLARATI. Specializzato in diritto commerciale e societario. M&A è partner Nctm

viene utilizzata anche da banche e assicurazioni che si «conoscono» per condividere le informazioni.

La novità legislativa non ha, però, risolto i dubbi che gli studi legali si trovano ad affrontare. Per esempio, c'è tutto il tema della privacy. Le catene dei blocchi contengono informazioni personali: come si fa, in un registro distribuito, a individuare il titolare e i responsabili del trattamento oppure a garantire la tutela dei diritti degli interessati, considerato che le informazioni contenute nei blocchi

DIGNITÀ LEGISLATIVA

Il riconoscimento
La blockchain è entrata nel sistema normativo. Sono «tecnologie basate sui registri pubblici distribuiti» - si legge nell'articolo 8-ter della legge di conversione del Dl Semplificazioni - «le tecnologie e i protocolli informatici che usano un registro condiviso, distribuito, replicabile, accessibile simultaneamente, architettonicamente decentralizzato su basi crittografiche, tali da consentire la registrazione, la convalida e l'archiviazione di dati sia in chiaro che attraverso protetti da crittografia verificabili da ciascun partecipante, non alienabili e non modificabili».

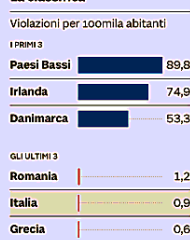
sono tendenzialmente immutabili? «Sul primo aspetto dovremo far leva sul concetto di neutralità che», spiega Gallarati - qui da noi non è molto diffuso. I soggetti che operano in una blockchain chiusa dovranno affidarsi ad accordi preventivi di responsabilità fra contitolari, così da chiarire preventivamente in che modo e grado potranno essere chiamati in causa. Sulla tutela dei diritti potranno venire in soccorso le regole tecniche: in quella sede si potrà prevedere la modificabilità dei dati personale, pur mantenendo traccia della modifica. Un po' come avviene con l'ipoteca: nei registri compare la cancellazione, ma rimane memoria della sua iscrizione. D'altra parte, permettere la rettifica dei dati è nell'interesse degli stessi operatori della catena».

CRESCONO SOLO GLI ESPERTI

Violazione dati, in Italia poche denunce

Sono più di 59 mila le segnalazioni di violazioni dei dati personali registrate fino a inizio febbraio in Europa nei primi otto mesi dell'anno. In Italia, invece, è quasi assente. Secondo uno studio di Dia Piper, il 65% dei «data breach» viene da soli tre Paesi: Olanda, Germania e Regno Unito, rispettivamente con 15.400, 12.600 e 10.600 notifiche ai Garanti della privacy. L'Italia ne registra poco più di 600 e si colloca al penultimo posto della classifica estesa a 26 Paesi e rapportata al numero di abitanti. Peggio di noi solo la Grecia. Un numero così esiguo - si legge nel dossier - testimonia come la cultura della

La classifica



segnalazione vari in modo significativo da Paese a Paese» e che, una volta passata l'emergenza Gdpr, l'adesione alla protezione dei dati in Italia sia più formale rispetto ad altri Paesi culture. Il Gdpr (articolo 33) impone di segnalare ai Garanti qualsiasi violazione di dati (dalla mail sospesa al grave attacco hacker). E il rischio è che da quest'anno arrivino anche le sanzioni per chi non denuncia.

Ad aumentare, intanto, in Italia sono gli esperti di privacy: oltre 10 mila quelli oggi iscritti a Federprivacy (raddoppiati nel 2018), per il 19% sono avvocati.

—V.Uv.

IL GRUPPO SNELLMAN SCEGLIE TAG S.R.L. AZIENDA DEL GRUPPO BOLDRIN COME PARTNER TECNOLOGICO NEL BIOMETANO IN FINLANDIA

Nessun olio combustibile è più utilizzato per il riscaldamento o per la produzione di vapore presso Snellman Ab a Jakobstad.

Il calore e il vapore dei rifiuti dei macelli Snellman alimentato ad olio combustibile è stato riconvertito con alimentazione a biometano grazie alle tecnologie di TAG srl, sostituendo un consumo annuo di 1 milione di chili di olio combustibile abbattendo così le sue emissioni di CO2 di circa 3.000 tonnellate all'anno.

Nella primavera del 2013, Snellman ha acquisito una quota del 22,5% dello stabilimento di biometano di Jepua. Poco meno del 20% della materia prima prodotta da Jepua viene da Snellman; i rifiuti vengono trasportati a Jepua per meno di 40 chilometri da camion cisterna, raffinati e lavorati per poi tornare nuovamente sotto forma di biometano compresso ed imballato ad una pressione di 250 bar in appo-

positi recipienti pronti per essere stoccati ed utilizzati tramite il sofisticato sistema di riduzione e regolazione realizzato da TAG srl che riduce l'altissima pressione a livello appropriato per l'alimentazione dei processi produttivi dello stabilimento industriale di Jakobstad.

La lavorazione della carne di Snellman vanta di essere l'unica produzione alimentare in Finlandia che utilizza il biometano che viene utilizzato per il riscaldamento e per la produzione di vapore dai processi di produzione.

Questo è molto importante per noi assere il direttore tecnico dello stabilimento, si parla molto delle emissioni di CO2. «Utilizzando il biometano, oltre a far del bene all'ambiente, arriviamo a risparmiare quasi un 30% nei confronti del precedente prodotto combustibile, così facendo, si prevede ammortizzare l'investimento effettuato in meno di due anni».



Particolare parco bombole biometano



Collegamento stazione di riduzione e regolazione allo stoccaggio del biometano



Stazione di regolazione e riduzione della pressione del biometano ingegnerizzata e realizzata da TAG srl divisione di BOLDRIN GROUP Bastia di Rovolo/Padova



www.boldringroup.it