

LAVORATORI SOMMINISTRATI: SCADENZA COMUNICAZIONE ANNUALE

16 gennaio 2017 - CONSULENZA LAVORO



Ogni dodici mesi **le imprese che utilizzano lavoratori somministrati, devono comunicare**, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato (quindi nello specifico, Confartigianato), alle rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,

- **il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi,**
- **il numero e la qualifica dei lavoratori interessati (art. 36, c. 3, D.Lgs. 81/2015).**

In caso di mancato o non corretto assolvimento di tale ultimo obbligo, è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria pari ad un importo **da euro 250 a euro 1.250** (art. 40, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015), qualora l'adempimento non sia espletato entro il 31 gennaio di ogni anno in relazione ai contratti sottoscritti l'anno precedente (ML nota 3 luglio 2012, n. 12187).

Per informazioni rivolgersi ai consulenti lavoro e paghe nelle nostre sedi

AUTOLIQUIDAZIONE INAIL, ATTENZIONE ALLE SCADENZE (E ALLE SANZIONI)

17 gennaio 2017 - CONSULENZA LAVORO



Entro il 28 febbraio 2017, dovrà essere presentata per via telematica, **la dichiarazione delle retribuzioni all'INAIL. Entro il 16 febbraio** il datore di lavoro deve:

- **calcolare la rata di premio** anticipato per l'anno in corso e il conguaglio per l'anno precedente (regolazione);
- **conteggiare il premio di autoliquidazione** dato dalla somma algebrica della rata e della regolazione;
- **pagare il premio di autoliquidazione** utilizzando il modello di pagamento unificato F24
- se presume di erogare per l'anno di rata 2017 un importo di retribuzioni inferiori a quello corrisposto nell'anno precedente, **inviare all'INAIL la comunicazione** motivata di riduzione delle retribuzioni presunte, indicando le minori retribuzioni per il calcolo della rata premio anticipata.

Anziché in unica soluzione, **il premio annuale può essere pagato in quattro rate trimestrali**, dandone comunicazione direttamente nella dichiarazione delle retribuzioni. Il pagamento della prima rata deve essere effettuato **entro il 16 febbraio 2017 versando il 25%** dell'importo complessivamente dovuto. Le rate successive alla prima, ognuna pari al 25% del premio annuale, devono essere versate entro il giorno **16 maggio, 21 agosto e 16 novembre 2017** maggiorate degli interessi calcolati applicando il tasso medio di interesse dei titoli di Stato per l'anno 2016

Sanzioni

La violazione dell'obbligo di comunicare all'INAIL l'ammontare delle retribuzioni effettivamente corrisposte nel periodo assicurativo nei termini previsti è punita con la **sanzione amministrativa** di 770,00 euro (misura ridotta: 250,00 euro; misura minima: 125,00 euro), se la mancata o tardata comunicazione non determina una liquidazione del premio inferiore al dovuto.

La mancata corresponsione, anche parziale, dei premi dovuti, comporterà invece l'applicazione di **interessi di mora**.

Va infine ricordato che, **in caso di cessazione dell'attività assicurata** con contestuale cessazione del codice ditta nel corso dell'anno, la denuncia delle retribuzioni deve essere presentata **entro il giorno 16 del secondo mese successivo a quello di cessazione** dell'attività assicurata, inviando il modulo cartaceo per PEC alla sede competente.

Per informazioni rivolgersi ai consulenti lavoro e paghe nelle nostre sedi

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA: ULTIMA POSSIBILITÀ PER LE IMPRESE LOMBARDE

20 dicembre 2016 - CONSULENZA LAVORO



Con la fine del 2016 la **Cassa Integrazione in Deroga (CIGD)** sarebbe dovuta terminare definitivamente, lasciando spazio ai Fondi di solidarietà bilaterali.

In questi giorni, però, grazie a una disposizione che ha in parte modificato alcune norme del Jobs Act e alla disponibilità delle risorse non ancora esaurite, **si è aperta un'ultima possibilità per le piccole imprese lombarde**.

Le Parti sociali hanno sottoscritto **un accordo** che, accogliendo le richieste del settore artigiano, prevede **un ulteriore accesso al trattamento**.

Possono ancora richiedere la Cassa Integrazione in Deroga:

- **le aziende fino a 5 dipendenti**, che non possano accedere a CIGO o CIGS a condizione che il periodo di CIGD abbia inizio nel 2016, sarà possibile arrivare ad un periodo massimo di 6 mesi (182 giorni), comprensivo dei periodi richiesti/ autorizzati nel 2016, protraendo il trattamento **anche nel 2017**;
- **le aziende con dipendenti oltre le 5 unità** che abbiano già utilizzato un massimo di 91 giorni di CIGD nel 2016 e siano escluse dalla possibilità di accesso ai trattamenti di CIGO/CIGS: è possibile richiedere un periodo aggiuntivo, fruibile **entro il 30 dicembre 2016**.

Inoltre possono accedere alla Cassa in Deroga anche

- le aziende, anche in procedura concorsuale o in liquidazione, che non siano in grado di documentare espressamente la certezza della continuità aziendale ed occupazionale, ma per le

quali sia evidenziata (e comprovabile) la continuazione di azioni concrete volte a perseguirle, anche attraverso la cessione o l'affitto a terzi dell'azienda o di rami della stessa;

- le imprese con matricola INPS sospesa o cessata;
- le aziende che avevano presentato in ritardo la richiesta di CIGD che non era quindi stata accolta.

Entro il 16 dicembre le Parti sociali verificheranno la possibilità di utilizzare, **anche per il 2017, l'opzione tra prestazioni dei Fondi di solidarietà e CIGD.**

Per informazioni rivolgersi ai consulenti lavoro e paghe nelle nostre sedi.

COLLOCAMENTO DISABILI: LE NOVITÀ DEL NUOVE DECRETO

15 novembre 2016 - CONSULENZA LAVORO



Ci sono importanti novità in merito al **collocamento dei disabili**: il decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (correttivo del Jobs Act) ha infatti apportato alcune modifiche alla relativa normativa sul lavoro (legge n. 68/1999).

Un primo aggiornamento riguarda la quota di riserva. I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono **computati nella quota di riserva** nel caso in

cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa anche **pari al 60%** mentre prima il deficit doveva essere "superiore" al 60%.

Le modifiche più significative riguardano però l'apparato sanzionatorio. Innanzitutto è stata appesantita la misura delle **sanzioni amministrative.**

Passati 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, **per ogni giorno lavorativo** durante il quale, per cause imputabili al datore, **la quota di riserva risulti non coperta**, questi è tenuto a versare, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, una somma pari a **€ 153,20** (5 volte la misura del contributo esonerativo di 30,64 euro) al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

Sempre per la stessa violazione, trova applicazione **la procedura di diffida** che prevede, alternativamente, in relazione alla quota d'obbligo non coperta:

- a) la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione in caso di chiamata diretta,
- b) la stipulazione del contratto di lavoro, se la persona con disabilità viene avviata dagli uffici.

In entrambe tali ipotesi, adempiuto l'obbligo di assunzione, la sanzione è ridotta a un quarto.

Infine un accenno ad una norma che, pur approvata da tempo, produrrà i suoi effetti a partire dal 2017. Il Decreto legislativo 151/2015, ha infatti previsto che **dal 1° gennaio 2017, l'obbligo di assunzione di persone con disabilità decorra**, per le ditte che raggiungano **un organico di 15 dipendenti**, con effetto immediato. In precedenza, una volta raggiunto il limite previsto, l'obbligo insorgeva soltanto al momento di nuove assunzioni.

Questa misura produrrà un impatto non indifferente perché **le imprese saranno costrette ad adempiere all'obbligo nel breve tempo di 60 giorni.**

BUONO LAVORO ACCESSORIO: NUOVI CHIARIMENTI

16 novembre 2016 - CONSULENZA LAVORO



Ad oltre un mese dall'entrata in vigore del decreto correttivo del Jobs Act, il Ministero del Lavoro ha emanato nuovi chiarimenti sul **voucher lavoro accessorio o buono lavoro**.

Ispettorato competente

La sede competente dell'Ispettorato a cui inviare la comunicazione è quella individuata in base al luogo di

svolgimento della prestazione. Se la comunicazione fosse stata indirizzata presso una sede diversa, il committente potrà comunque comprovare l'adempimento dell'obbligo.

Comunicazione cumulativa

Anzitutto, come già comunicato, la segnalazione va effettuata **almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione** tramite l'apposito indirizzo di posta elettronica alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Nel caso in cui il prestatore di lavoro accessorio svolga l'attività **per tutta la settimana** dal lunedì al venerdì o anche per alcuni giorni della settimana stessa, sarà possibile effettuare **una sola comunicazione**, specificando però le giornate interessate, il luogo e l'ora d'inizio e fine della prestazione di ogni singola giornata: ciò che occorre rispettare è la tempistica.

Qualora il lavoratore svolga l'attività in un'unica giornata ma con due fasce orarie differenziate non è necessario effettuare due comunicazioni distinte ma ne basta una che specifichi gli orari dell'attività lavorativa.

Il Ministero ritiene che le comunicazioni possano riguardare cumulativamente anche una pluralità di lavoratori, purché riferite allo stesso committente e a condizione che i dati riferiti a ciascun lavoratore siano dettagliatamente ed analiticamente esposti.

Variazioni e modifiche

Anche le variazioni e le modifiche devono essere comunicate almeno 60 minuti prima delle attività cui si riferiscono.

Il Ministero individua alcune ipotesi specifiche:

- se cambia il nominativo del lavoratore o il luogo della prestazione, la comunicazione va fatta almeno 60 minuti prima dell'inizio dell'attività lavorativa;
- se si anticipa l'orario di inizio della prestazione, la comunicazione va fatta almeno 60 minuti prima del nuovo orario;
- se si posticipa l'orario di inizio, la comunicazione va fatta entro 60 minuti prima del nuovo orario;
- se il lavoratore prolunga il proprio orario rispetto a quanto già indicato, la comunicazione va fatta prima dell'inizio dell'attività lavorativa ulteriore;
- se il lavoratore termina anticipatamente l'attività lavorativa, la comunicazione va fatta entro i 60 minuti successivi;
- infine, se il lavoratore non si presenta, la comunicazione va fatta entro i 60 minuti successivi all'orario di inizio della prestazione già comunicata.

Ogni variazione e/o modifica che comporta una violazione dell'obbligo di comunicare entro 60 minuti dall'inizio della prestazione il nome, il luogo e il tempo di impiego del lavoratore si risolve in una mancata comunicazione.

Datori di lavoro agricoli

La comunicazione dei datori di lavoro agricoli **può essere effettuata con riferimento ad un arco temporale “fino a tre giorni”** e non è necessario comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività.

Non imprenditori

I soggetti che non rientrano nella nozione di imprenditore o professionista non sono tenuti ad effettuare la comunicazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ma **devono effettuare esclusivamente la dichiarazione di inizio di attività nei confronti dell'INPS.**

Sanzioni

Come noto, In caso di mancata comunicazione, è stata prevista una **specifico sanzione (da euro 400 ad euro 2.400) per ciascun lavoratore interessato.**

Se non fosse stata effettuata né la dichiarazione di inizio di attività da parte del committente nei confronti dell'INPS, né la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, si applicherà il solo provvedimento della cosiddetta maxisanzione per lavoro “nero” e non sarà contestata anche la mancata comunicazione che risulterà assorbita.

GPS SUI VEICOLI AZIENDALI: NECESSARIO L'ACCORDO SINDACALE O L'AUTORIZZAZIONE

7 dicembre 2016 - CONSULENZA LAVORO



Il GPS sull'auto aziendale è considerato un controllo a distanza del lavoratore e quindi può essere installato solo previo **accordo sindacale** o, in assenza di tale accordo, se c'è l'autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Lo ha precisato lo stesso Ispettorato in una recente Circolare (n.2/2016).

In particolare l'Ispettorato precisa che **le apparecchiature di geolocalizzazione satellitare** come GPS e navigatori satellitari, installate sui **mezzi**

aziendali rappresentano “di norma” un elemento aggiunto rispetto agli stessi ed in quanto tali **possono essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale** ovvero, in assenza di tale accordo, **previa autorizzazione** da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (art. 4 L. 300/70).

Solo in casi del tutto residuali, qualora i sistemi di localizzazione siano installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa, ovvero l'installazione sia richiesta da specifiche norme (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a € 1.500.000,00), **possono essere considerati “strumenti di lavoro” ed in quanto tali non soggetti ad accordo o autorizzazione ministeriale.**

VARIAZIONE DEL TASSO DI INTERESSE LEGALE

13 gennaio 2017 - CONSULENZA FISCALE, CONSULENZA LAVORO, PATRONATO INAPA



Con decorrenza 1° gennaio 2017, la misura del saggio degli interessi legali è **stata fissata allo 0,1% (dal precedente 0,2%)**.

Tale misura ha implicazioni anche **in campo fiscale, previdenziale e del lavoro**.

Per quanto riguarda il **settore fiscale**, vanno ricordati gli effetti sulla determinazione delle somme dovute a seguito

di **ravvedimento operoso per tardivo pagamento di tributi**.

Nel **campo del lavoro**, gli interessi legali hanno rilevanza nei **pagamenti dei crediti** da lavoro ed in particolare per la rivalutazione monetaria.

In **campo previdenziale**, è previsto che, a seguito dell'accoglimento di una **domanda di dilazione**, venga disposta la riduzione delle sanzioni civili, irrogate nel frattempo, per omesso o ritardato versamento dei **contributi previdenziali ed assistenziali** in misura pari all'interesse legale a condizione dell'integrale pagamento dei contributi dovuti.

La misura produce effetti anche sulle **somme poste in pagamento dall'Istituto** a decorrere dal 1° gennaio 2017.

DIREZIONI TERRITORIALI DEL LAVORO: LE NUOVE E-MAIL

17 gennaio 2017 - CONSULENZA LAVORO



Con il cambio della denominazione delle Direzioni Territoriali del Lavoro, **cambiano anche gli indirizzi per la posta e-mail**. La qualificazione degli uffici come **Ispettorati territoriali o ispettorati interregionali** varia anche questi riferimenti.

Queste modifiche, come da comunicazioni del Centro servizi informatici del Ministero del lavoro, sono intervenute dal 2 gennaio scorso.

Pertanto, la nuova casella sarà preceduta dalla sigla ITL, alla quale seguirà la denominazione della provincia con la successiva estensione @Ispettorato.gov.it

I nuovi indirizzi e-mail non dovrebbero modificare quelli già contenuti nella circolare n. 1 del 17 ottobre scorso dell'Inl, ai fini della comunicazione preventiva per l'assunzione con lavoro accessorio mediante Voucher, in quanto dovrebbero restare inalterati gli elementi che li compongono.