

l'officina dei numeri

circolare informativa 8/2016 del 11.10.2016

Studio Associato Picchio e Gorretta Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it sito web: www.picgor.it

VOUCHER. NUOVI OBBLIGHI E PESANTI SANZIONI PER I TRASGRESSORI.

DECRETO CORRETTIVO: LE ALTRE MODIFICHE RILEVANTI

ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI: AUMENTATE LE SANZIONI

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE: AUMENTANO I CONTRIBUTI

ATTENZIONE !!! DAL 12 OTTOBRE 2016 DIVENTA OBBLIGATORIA LA DENUNCIA DI INFORTUNIO ANCHE PER GLI INFORTUNI CON PROGNOSI DA 1 A 3 GIORNI ESCLUSO QUELLO DELL'INFORTUNIO

VOUCHER. NUOVI OBBLIGHI E PESANTI SANZIONI PER I TRASGRESSORI.

Il giorno 8.10.2016 è entrato in vigore il D.Lgs. 185/2016 che introduce alcuni correttivi al cd. "Jobs act" (D.Lgs. 81/2015). Tra le materie oggetto di intervento, una delle più rilevanti, per l'ampiezza dell'utilizzo fatto finora e per il maggior impatto sugli obblighi da rispettare per non incorrere in sanzione è quella del **lavoro accessorio**.

La modifica introdotta sostituisce il comma 3 dell'art. 49 del D.Lgs. 81/2015 e recita:

3. I committenti imprenditori non agricoli o professionisti che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione. I committenti imprenditori agricoli sono tenuti a comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità di cui al primo periodo, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffi-

da di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124

Viene introdotto l'obbligo per i committenti imprenditori non agricoli e i liberi professionisti di comunicare l'utilizzo di una prestazione di lavoro accessorio **almeno 60 minuti prima dell'inizio di ogni prestazione**. La comunicazione può avvenire mediante SMS o messaggio di posta elettronica e deve contenere i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore (nonché quelli del committente, ancorché la norma non lo precisi) nonché il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione.

Se la prestazione lavorativa viene spezzata durante la giornata (ad es. 10-12 e 14-16) o si estende su due giorni vanno effettuate tante comunicazioni quante sono le prestazioni **continuative** effettuate durante la giornata (a rigore una prestazione a cavallo tra due giorni potrebbe essere denunciata con una sola comunicazione ma la lettera della norma parla del "giorno" della prestazione, ossia della singola giornata). Poiché si parla di "prestazione" e non di singolo voucher, la comunicazione deve riguardare il periodo di utilizzo della prestazione, che può essere coperta da più voucher, a condizione che il periodo non sia interrotto (altrimenti saranno necessarie più comunicazioni, una per ogni periodo ininterrotto).

La *ratio* della norma è quella di impedire la giustificazione *ex post* della presenza del lavoratore e reprimere gli abusi più frequenti riscontrati nell'utilizzo di questo istituto.

La norma non precisa a quale numero telefonico vada inviato l'sms o a quale indirizzo di posta elettronica vada spedita la mail: auspicabilmente, questo chiarimento dovrà arrivare al più presto dal Ministero competente. Tuttavia, l'obbligo esiste già (e la sua efficacia non è subordinata alla pubblicazione di un decreto ministeriale attuativo) per cui la relazione di accompagnamento al decreto fa riferimento alle "forme" di comunicazione previste per il lavoro intermittente (sms al numero 3399942256 oppure email all'indirizzo intermittenti@pec.lavoro.gov.it) alle quali inviate, in attesa di ulteriori indicazioni, la comunicazione.

Per chi non effettua la comunicazione si applicherà la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 Euro, moltiplicata per ciascun lavoratore e per ciascun giorno per cui è stata omessa la comunicazione.

L'obbligo di comunicazione non vale per gli enti pubblici, le attività non commerciali, le famiglie e il lavoro domestico. La procedura, invece, si applica agli imprenditori agricoli, ma con termini diversi: tali soggetti devono comunicare i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore relativi all'utilizzo in un arco di tempo fino a 3 giorni (non devono essere comunicati, invece, inizio e fine della prestazione).

Gli interpreti si chiedono quale sia il discrimine tra la sanzione prevista per l'omessa comunicazione e quella per il lavoro "nero" (la cd. maxisanzione). In effetti, un datore di lavoro che si procurasse dei voucher e si limitasse a conservarli, esibendoli in caso di ispezione che riscontri la presenza di lavoratori in nero potrebbe "cavarsela" con la sola sanzione prevista dalla riforma, con l'avvertenza – però – che tale sanzione vale per ogni singola comunicazione omessa (ossia per ogni giornata di lavoro, semplificando). Ne consegue che ove in caso di accesso il lavoratore in nero (o lo stesso datore) che dichiarasse più giornate lavorate non in regola come lavoratore accessorio (e non come

l'officina dei numeri

circolare informativa 8/2016 del 11.10.2016

Studio Associato Picchio e Gorretta Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it sito web: www.picgor.it

“normale” lavoratore in nero) potrebbe comportare l'applicazione di una sanzione più grave della cd. massimizzazione.

Ribadiamo, per quanto ovvio, che tutti i lavoratori impiegati, fosse anche per un solo giorno o per periodi brevi, vanno sempre regolarizzati o con una assunzione come lavoratori subordinati (a tempo determinato o indeterminato, pieno o parziale) o come lavoratori accessorio, con l'avvertenza di comunicare almeno 60 minuti prima l'inizio della prestazione lavorativa. Non ci sono valide ragioni, neppure di mera convenienza economica, tali da rendere più conveniente instaurare, magari solo in prova, rapporti irregolari.

DECRETO CORRETTIVO: LE ALTRE MODIFICHE RILEVANTI

Il D.Lgs. 185/2016, entrato in vigore il giorno 8.10.2016, interviene su numerose disposizioni dei decreti legislativi con i quali nel 2015 sono state articolate le riforme in materia di lavoro. Tra le numerose disposizioni modificate, ricordiamo le seguenti:

- **Apprendistato di alta formazione e ricerca:** è possibile ricorrere a questa tipologia contrattuale anche in assenza di disposizioni regionali applicando le disposizioni ministeriali (DM 12.10.2015). Tale decreto definisce gli standard formativi da applicare agli apprendisti, richiede ai datori di lavoro di avere capacità strutturali, tecniche e competenze formative congrue e indica i criteri che devono essere rispettati per l'organizzazione didattica dei percorsi formativi
- **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale:** possibilità di prorogare di un anno la scadenza del contratto in essere alla data di entrata in vigore della norma se l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale
- **Cassa integrazione guadagni ordinaria:** le domande per eventi oggettivamente non evitabili (ad es. il maltempo) possono essere spedite entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento. Nulla cambia per la CIGO “classica” (ad es. per mancanza di lavoro e commesse)
- **Cassa integrazione guadagni straordinaria:** i lavoratori possono essere sospesi entro i trenta giorni successivi alla presentazione della domanda
- **Collocamento obbligatorio:** è possibile computare a copertura della quota di riserva anche i lavoratori non assunti per il tramite del collocamento (cioè non avviati dai centri per l'impiego) a condizione che il grado di disabilità sia pari o superiore al 60%.

ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI: AUMENTATE LE SANZIONI

Il D.Lgs. 185/2016 interviene sulla disciplina del collocamento obbligatorio introdotta dalla legge 68/1999 sia per consentire la computabilità dei disabili assunti senza la procedura di avviamento prevista, a condizione che gli stessi abbiano un grado di invalidità pari o superiore al 60% (vedi sopra), sia per rimodulare, aumentandole notevolmente ma introducendo anche l'istituto della diffida, le sanzioni amministrative a carico dei datori di lavoro che non assolvono l'obbligo di assunzione.

Innanzitutto, va ricordato che il datore di lavoro deve presentare la richiesta di assunzione entro sessanta giorni

dall'insorgenza dell'obbligo; questo termine non decorre sempre dalla data di presentazione della denuncia annuale ma decorre da qualsiasi evento che fa insorgere l'obbligo (ad es. raggiungimento del 15° dipendente, passaggio alle fasce dimensionali successive, cessazione del rapporto di lavoro di un disabile assunto obbligatoriamente).

Pertanto, il datore di lavoro è tenuto non già ad assumere ma a presentare la richiesta di assunzione entro il termine perentorio e tassativo di sessanta giorni decorrenti dal giorno in cui si è verificata la scopertura, in qualunque momento dell'anno (e non solo a seguito della presentazione della denuncia).

Qualora il datore di lavoro non osservi tale termine ne scaturirà una duplice conseguenza:

- l'avviamento non potrà più essere effettuato con richiesta nominativa ma numerica, per cui l'ufficio chiederà comunque al datore di lavoro di formulare una richiesta di avviamento specificando le mansioni del lavoratore da assumere e avvierà il disabile in cima alla graduatoria;

- verrà disposto un accertamento ispettivo e applicata la sanzione amministrativa per la mancata assunzione, con decorrenza dal giorno successivo alla scadenza del termine per la presentazione della richiesta di assunzione e fino al giorno in cui l'assunzione avrà effettivamente luogo.

Il D.Lgs. 185/2016 ha innalzato la misura della sanzione da 62,77 € a **153,20 € per ogni giorno di ritardo e per ogni lavoratore non assunto** (per essere più esatti la misura della sanzione è di cinque volte l'importo del contributo esonerativo, attualmente fissato ad € 30,64 pro die).

Viene, però, concessa al verificatore la possibilità di diffidare il datore di lavoro inadempiente, invitandolo ad adempiere all'obbligo presentando entro un termine perentorio la richiesta di assunzione. Ove il datore di lavoro adempia alla diffida la sanzione si ridurrà a **38,30 €** sempre per ogni giorno di ritardo e per ogni lavoratore non assunto.

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE: AUMENTANO I CONTRIBUTI

Le aziende che non versano la contribuzione alla CIGO (ad es. le aziende artigiane o del terziario) e che occupano una media nel semestre precedente compresa tra 5 e 15 dipendenti, in precedenza non soggette all'obbligo di versamento ai fondi di solidarietà residuale, poi divenuto dal 2016 Fondo di Integrazione Salariale, sono tenute a versare, a partire da gennaio 2016, il contributo ordinario dello 0,45% (interamente a carico ditta),

Le aziende artigiane sono già tenute a versare il contributo al fondo bilaterale di solidarietà per l'artigianato (FSBA) a condizione che abbiano in forza almeno un dipendente.

L'INPS, con circolare 176/2016, ha confermato – con notevole e ormai abituale ritardo – che le imprese di cui sopra sono tenute al versamento della quota ordinaria a partire dal periodo di paga di **ottobre 2016** mentre per i periodi pregressi (da gennaio a settembre 2016) il versamento degli arretrati dovrà essere effettuato entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della circolare 176/2016 (ossia entro il **16.12.2016**).

Quindi, per le aziende da 5 a 15 dipendenti del settore terziario, i contributi obbligatori aumentano, con decorrenza dal 1.1.2016, dello 0,45%, interamente a carico azienda.