

Triuggio, 19 ottobre 2016

AI CLIENTI

LORO SEDI

Circolare: le modifiche introdotte dal correttivo Jobs Act

Il giorno 8 ottobre 2016 è entrato in vigore il “correttivo Jobs Act”: si tratta di un provvedimento che ha apportato alcune modifiche alla normativa vigente, con particolare riferimento all’utilizzo dei c.d. voucher INPS (lavoro accessorio) ed alle disposizioni che regolano l’obbligo di assunzione del personale disabile.

VOUCHER INPS: LA NUOVA MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Il correttivo Jobs Act ha introdotto nuove disposizioni volte alla tracciabilità dei voucher INPS. In merito lo scrivente Studio, in data 10 ottobre 2016, aveva comunicato a mezzo mail le prime istruzioni. Le informazioni da noi fornite devono intendersi ora superate a seguito della circolare INL del 17 ottobre 2016, con la quale il nuovo Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le indicazioni operative “ufficiali” per la piena applicabilità del nuovo adempimento.

➤ **LA NUOVA (DUPLICE) COMUNICAZIONE**

- A. permane l’obbligo di comunicare l’inizio attività di lavoro accessorio all’INPS, con le modalità e le tempistiche già in vigore;
- B. si aggiunge la nuova comunicazione con la quale si dovrà notificare, almeno 60 minuti prima dell’inizio della prestazione, i dati relativi ad ogni singolo lavoratore che sarà impiegato, con l’obbligo di indicare:
 - i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore;
 - il luogo della prestazione;
 - il giorno di inizio della prestazione;
 - l’ora di inizio e di fine della prestazione.

In merito alla nuova comunicazione (vedi lettera B.), in attesa dell’introduzione di nuovi canali telematici, la stessa dovrà avvenire tramite una mail avente le seguenti caratteristiche:

- essere priva di allegati;
- riportare nell’oggetto la ragione sociale ed il codice fiscale del committente;
- riportare nel testo, per ogni lavoratore, i dati sopraindicati;
- eventuali variazioni/integrazioni dovranno essere comunicate almeno 60 minuti prima dell’inizio della prestazione;
- ogni mail deve contenere la prestazione di un singolo lavoratore. Pertanto dovranno essere inviate tante mail quanti sono i lavoratori interessati.

Il destinatario della mail è il competente ufficio territoriale del nuovo Ispettorato del Lavoro. Per semplicità si riportano gli indirizzi di maggior interesse:

Voucher.Milano-Lodi@ispettorato.gov.it (include anche la provincia di Monza Brianza);

Voucher.Sondrio-Lecco@ispettorato.gov.it ;

Voucher.Como@ispettorato.gov.it

Al fine di agevolare la definizione di eventuali accessi ispettivi, è consigliabile conservare le mail inviate.

Inoltre, dalle indicazioni riportate nella citata circolare, si evince che i committenti “privati” (ovvero coloro che non rientrano tra gli imprenditori o i professionisti) potranno continuare a trasmettere la sola comunicazione telematica di avviamento tramite il portale INPS (vedi lettera A).

➤ **SANZIONI**

La violazione delle nuove disposizioni comporta l'applicazione di un duplice regime sanzionatorio:

- nel caso in cui si ometta la sola comunicazione di cui alla lettera B., si applicherà la nuova sanzione amministrativa non diffidabile che va da € 400 a € 2.400 per ciascun lavoratore con riferimento al quale è stata omessa la segnalazione;
- nel caso in cui venga omessa anche la comunicazione di cui alla lettera A. (avvio attività INPS), si applicherà la “maxisanzione” per lavoro nero.

➤ **LIMITI ECONOMICI**

Non si registrano variazioni relativamente ai limiti economici per l'utilizzo dei voucher INPS. Per completezza di informazione, si riportano i valori attualmente vigenti:

- per il prestatore l'attività lavorativa di natura accessoria non deve dare luogo a compensi superiori a € 7.000 netti, pari a € 9.333 lordi, nel corso dell'anno civile, con riferimento alla totalità di committenti;
- per prestatori percettori di misure di sostegno al reddito, il limite economico è di € 3.000 netti complessivi per anno civile, con riferimento alla totalità di committenti, che corrispondono a € 4.000 lordi;
- nel caso di committente imprenditore (cioè un soggetto, persona fisica o giuridica, che opera sul mercato per la produzione, commercializzazione o gestione di beni o servizi) o libero professionista, il limite economico è di € 2.020 netti (pari a € 2.693 lordi) per ogni singolo prestatore utilizzato.

MANCATA ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI: LE NUOVE SANZIONI

Sempre con decorrenza 8 ottobre 2016, la sanzione relativa alla “scopertura” per la mancata assunzione di un disabile per le aziende soggette a tale adempimento, è passata da € 62,77 ad € 153,20 da calcolarsi per ogni lavoratore per ogni giorno in cui si è violato l'obbligo (5 o 6 giorni settimanali secondo la collocazione oraria, con esclusione delle festività infrasettimanali).

La sanzione è diffidabile (pagamento di 1/4 dell'importo) a condizione che il datore di lavoro presenti la richiesta di assunzione nominativa o stipuli il contratto con il lavoratore disabile avviato.

Con l'occasione si ricorda che, per effetto delle novità introdotte lo scorso anno con il D. Lgs. n. 151/2015, dal 1° gennaio 2017 anche i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, avranno l'obbligo di assunzione di una categoria protetta. Tale adempimento dovrà essere assolto entro 60 giorni dal raggiungimento della nuova soglia dimensionale (ovvero dal 31/01/2017 per quelle aziende che al 01/01/2017 risulteranno avere in forza almeno 15 dipendenti).

Prima di tale modifica, l'assunzione di un lavoratore disabile nelle aziende con organico pari alle quindici unità scattava nel solo caso di una nuova assunzione (quando i dipendenti salivano a sedici).

TERMINI DI INVIO DOMANDE DI CIGO PER EVENTI NON EVITABILI

La normativa attuale prevede che l'istanza di CIGO (cassa integrazione ordinaria) debba essere presentata entro i 15 giorni successivi all'evento che è stato causa della sospensione o della riduzione di orario. Con il correttivo Jobs Act è stato precisato che nel caso in cui si sia in presenza di eventi non evitabili (esempio maltempo), viene applicato il maggior termine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

INAIL: OBBLIGO DI COMUNICAZIONE DI INFORTUNI BREVI (1 GIORNO)

Tale provvedimento, non contenuto nel correttivo, viene introdotto in concomitanza con l'entrata in vigore del SINP (Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione in Luoghi di Lavoro). Di conseguenza, dal 12 aprile 2017, scatterà l'obbligo di comunicare, ai fini statistici ed informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento. La mancata ottemperanza sarà punita con una sanzione amministrativa compresa tra € 548 e € 1.972,80.

* * * * *

Lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento fosse ritenuto necessario.

Distinti saluti.

Diego Riva

Jonathan Pirovano