



Con la collaborazione del Centro Studi SEAC siamo lieti di inviarLe il n. 09 di

SPAZIO AZIENDE – SETTEMBRE 2017

LE ULTIME NOVITÀ

<p>Riduzione contributiva in edilizia per il 2017: istruzioni operative</p> <p>Circolare INPS n. 129 del 1° settembre 2017</p>	<p>L'INPS ricorda che è stata confermata per l'anno 2017, nella misura dell'11,50%, la riduzione contributiva a favore delle imprese edili. L'Istituto precisa che il beneficio può essere fruito entro il 16 gennaio 2018. I datori di lavoro possono inviare le relative domande fino al 15 gennaio 2018.</p>
<p>Buoni pasto: regole per la loro erogazione e fruizione</p> <p>Decreto MISE n. 122 del 7 giugno 2017 (G.U. n. 186 - 10 agosto 2017)</p>	<p>In merito alla disciplina dei buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, il MISE ha definito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i requisiti che devono possedere gli esercizi presso i quali può essere erogato il servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei buoni pasto; • le caratteristiche dei buoni pasto; • il contenuto degli accordi stipulati tra le società di emissione di buoni pasto ed i titolari degli esercizi convenzionabili; • gli utilizzatori dei buoni. <p>Le indicazioni, operative dal 9 settembre 2017, prevedono la fruizione in unica soluzione di un massimo di 8 buoni al giorno.</p>
<p>Diritto di precedenza e assunzione di apprendisti: precisazioni</p> <p>Interpello Ministero del Lavoro n. 2 dell'8 agosto 2017</p>	<p>Sono forniti chiarimenti sul diritto di precedenza dei lavoratori a termine in caso di assunzioni a tempo indeterminato. Il Ministero precisa, in particolare, che non integra la violazione del diritto di precedenza del lavoratore a termine sia la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione, sia la nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.</p>
<p>Inquadramento nel livello più elevato nel caso di esercizio di mansioni superiori</p> <p>Corte di Cassazione, sentenza n. 19725 dell'8 agosto 2017</p>	<p>Nell'ipotesi di svolgimento di mansioni promiscue l'esercizio aggiuntivo di mansioni riconducibili ad un superiore livello contrattuale, se svolto in modo costante e sistematico per un certo periodo di tempo, comporta il diritto all'inquadramento nel livello più elevato e alle relative differenze retributive. Viene chiarito che, nell'ambito di una valutazione comparativa, prevalgono le attività caratterizzate da un maggior pregio professionale, anche se in termini quantitativi i turni in cui sono state svolte le mansioni inferiori sono prevalenti.</p>

COMMENTI

L'**Ispettorato Nazionale del Lavoro** ha fornito chiarimenti in merito al **regime sanzionatorio** connesso alle **nuove prestazioni di lavoro occasionale**.

SUPERAMENTO DEL LIMITE ECONOMICO O DEL LIMITE ORARIO

La sanzione, applicabile sia al contratto di prestazione occasionale sia al Libretto Famiglia, per il **superamento da parte dell'utilizzatore del limite economico di 2.500 euro** (inteso quale compenso erogabile dall'utilizzatore al singolo prestatore), ovvero del limite di **durata della prestazione di 280 ore** nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre), consiste nella



“trasformazione del relativo rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il predetto superamento, con applicazione delle connesse sanzioni civili ed amministrative.”

In proposito, si ricorda che per le prestazioni svolte in **ambito agricolo**, il limite orario è calcolato dividendo l'importo di 2.500 euro per gli importi delle retribuzioni orarie comunicate dall'INPS con il Messaggio n. 2887/2017, pari ad euro 9,65, 8,80 o 6,56 in funzione dell'area di appartenenza del lavoratore. Pertanto, in ambito agricolo, la durata massima nell'anno civile delle prestazioni occasionali, è pari a:

- area 1: **259 ore** (2.500 euro / 9,65 euro/ora);
- area 2: **284 ore** (2.500 euro / 8,80 euro/ora);
- area 3: **381 ore** (2.500 euro / 6,56 euro/ora).

Tale sanzione non si applica qualora il committente sia una pubblica amministrazione.

VIOLAZIONE DEL DIVIETO DI IMPIEGO DI LAVORATORI IN CORSO O CESSATI DA MENO DI 6 MESI

Come noto, non è possibile impiegare con prestazioni di lavoro occasionale soggetti (lavoratori) con i quali *“l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa”*.

La violazione di tale divieto comporta, sia nel caso di contratto di prestazione occasionale che nell'ambito del Libretto Famiglia, la **conversione del rapporto** nella tipologia ordinaria prevista dall'ordinamento, cioè un contratto di lavoro subordinato a **tempo pieno e indeterminato**, con applicazione delle relative **sanzioni civili e amministrative**.

VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI COMUNICAZIONE E DELL'AMBITO DI APPLICAZIONE

Qualora nell'ambito del contratto di prestazione occasionale siano violati gli obblighi di **comunicazione preventiva all'INPS**, ovvero l'**ambito di applicazione** dello stesso (ad esempio, prestazione occasionale richiesta da azienda edile o da utilizzatore con più di 5 dipendenti a tempo indeterminato), si applica una **sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500** ***“per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione”***, non diffidabile.

L'Ispettorato, in merito, chiarisce che la sanzione ridotta è pari a 833,33 euro, per ogni giornata di lavoro non tracciata da adeguata comunicazione. In caso di violazione degli obblighi per più lavoratori, la sanzione ridotta risulterà pari al prodotto tra l'importo di 833,33 euro e la somma delle giornate lavorative non correttamente comunicate all'INPS, ovvero effettuate in violazione dell'ambito di applicazione della norma, **senza tener conto del numero di lavoratori coinvolti**.

Ad esempio, se la violazione riguarda 3 lavoratori per il primo giorno, 1 lavoratore per il secondo giorno e 2 lavoratori per il terzo giorno, il totale della sanzione amministrativa sarà pari a 2.499,99 euro (833,33 * 3 giorni).



La sanzione connessa alla violazione degli obblighi di comunicazione troverà applicazione anche nel caso in cui la comunicazione

- sia stata **effettuata in ritardo**, oppure
- **non contenga tutti gli elementi richiesti**, oppure
- gli **elementi comunicati** all'INPS **non corrispondano a realtà** (ad esempio, qualora il numero di ore comunicato sia inferiore a quanto effettivamente svolto).

VIOLAZIONE DI ULTERIORI OBBLIGHI

Le prestazioni di lavoro occasionale sono soggette al rispetto del riposo giornaliero, delle pause e del riposo settimanale di cui agli articoli 7, 8 e 9 del D.Lgs n. 66/2003. Conseguentemente, sono soggette anche alle sanzioni connesse al mancato rispetto di tali discipline relative all'orario di lavoro.

APPLICAZIONE DELLA MAXISANZIONE PER LAVORO NERO

In merito all'applicabilità della "**maxisanzione**" per **lavoro nero** in conseguenza della violazione dell'obbligo di comunicazione, l'Ispettorato precisa che la sola registrazione del lavoratore sulla piattaforma telematica gestita dall'INPS, non esclude che si tratti di un rapporto di lavoro sconosciuto ai competenti Istituti, potendosi pertanto configurare l'ipotesi di applicazione della maxisanzione anche in presenza di iscrizione del lavoratore alla piattaforma telematica.

Fatta questa premessa, l'INL **esclude l'applicazione della maxisanzione**, fermo restando l'applicazione della sanzione amministrativa per la violazione degli obblighi di comunicazione, qualora siano **contemporaneamente presenti** i seguenti **requisiti**:

- la prestazione sia **comunque possibile** in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali previsti nei diversi casi;
- la prestazione possa **effettivamente considerarsi occasionale** in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare una mera violazione dell'obbligo di comunicazione.

Qualora la mancata comunicazione riguardi una singola prestazione lavorativa giornaliera, a fronte dell'esistenza di più comunicazioni effettuate all'interno dello stesso mese, secondo l'INL "*appare ragionevole ritenere che si tratti della mera violazione dell'obbligo*" di effettuare la comunicazione, e non della volontà di occultare la prestazione stessa, rendendosi pertanto applicabile solo la sanzione specifica per la mancata comunicazione e non la maxisanzione.



Venendo a mancare anche solo uno dei requisiti indicati, troverà applicazione la cd. "**maxisanzione**" per lavoro nero, laddove venga riscontrato il requisito della subordinazione nella prestazione lavorativa.

La maxisanzione trova applicazione, inoltre, qualora:

- la comunicazione sia effettuata durante l'accesso ispettivo;
- sia stata effettuata una comunicazione di revoca, a fronte di una prestazione lavorativa effettivamente resa.

LUNEDÌ 18***Ritenute IRPEF mensili***

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **agosto 2017**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali, a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **agosto 2017**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili Gestione separata

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **agosto 2017** a collaboratori coordinati e continuativi.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS gestione ex-ENPALS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **agosto 2017**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPGI mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **agosto 2017**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Accise".

Contributi operai agricoli

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi relativi agli operai agricoli occupati nel trimestre **gennaio – marzo 2017**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Addizionali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (**agosto 2017**).

SABATO 30 → LUNEDÌ 2 (OTTOBRE)***INPS gestione ex-ENPALS – Denuncia contributiva mensile unificata***

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **agosto 2017**, a favore dei lavoratori dello spettacolo.

Invio tramite Flusso UNIEMENS.

Invio telematico del Flusso UNIEMENS

Ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UNIEMENS dei **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co., lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **agosto 2017**.

Presentazione all'INPS del Flusso UNIEMENS tramite Internet.

Modello 730

Il dipendente comunica al datore di lavoro/ente pensionistico di effettuare un minor o nessun acconto IRPEF/cedolare secca.

Stampa libro unico

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **agosto 2017**.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI SETTEMBRE 2017

Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**. ■