

CENTURION PAYROLL SERVICE SRL

***NEWSLETTER***

***APRILE 2017***

***N°1***

***STUDIO DOTT.SSA***

***MONICA MELANI***

# INDICE

## AGGIORNAMENTI NORMATIVI:

1. DECRETO LEGGE SU ABOLIZIONE DEI VOUCHER E RESPONSABILITA' SOLIDALE APPALTI.
2. INL: IMPIANTI AUDIOVISIVI – RESTYLING DELLA MODULISTICA PER RICHIESTA AUTORIZZAZIONE.
3. INPS: CUMULO PENSIONISTICO PER PERIODI NON COINCIDENTI.
4. INPS: SOSTEGNO ALLA NATALITA' E ALL'ADOZIONE.
5. RAVVEDIMENTO OPEROSO ANCHE PER OMESSO O TARDIVO F24 CON SALDO A ZERO.
6. LIQUIDAZIONI PERIODICHE IVA: ONLINE LA BOZZA DEL MODELLO.
7. DIETRO FRONT PER I MODELLI INTRA-2.
8. SENTENZA: LECITO IL LICENZIAMENTO PER PRATICHE INEVASE RILEVANTI.
9. D.LGS 253/2016 E CHIARIMENTI DEL MINISTERO.
  - 9.1 LAVORATORI INTERESSATI.
  - 9.2 TRASFERIMENTO INTRA-SOCIETARIO.
  - 9.3 DIRITTI E CONDIZIONI DI LAVORO.
  - 9.4 ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI.
  - 9.5 MODALITA' INFRA-UNIONE.
10. RESPONSABILITA' SOLIDALE DEGLI APPALTI.

ALLEGATO: CONTRATTO DI LAVORO PART TIME – LETTERA D'ASSUNZIONE.

## **AGGIORNAMENTI NORMATIVI:**

**1. DECRETO LEGGE SU ABOLIZIONE DEI VOUCHER E RESPONSABILITA' SOLIDALE APPALTI.** È stato approvato il decreto legge recante "Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti", pubblicato il giorno 17 marzo 2017 ed entrato in vigore il giorno stesso. Dallo scorso 17 marzo non è più possibile acquistare voucher e, di conseguenza, fare ricorso al lavoro accessorio. È stato previsto, però, un periodo transitorio: fino al 31 dicembre 2017 sarà possibile utilizzare i voucher acquistati fino al 17 marzo, facendo ricorso alla normativa prevista dal D.Lgs. 81/2015, anche se abrogata.

## **2. INL: IMPIANTI AUDIOVISIVI – RESTYLING DELLA MODULISTICA PER RICHIESTA AUTORIZZAZIONE.**

L'ispettorato Nazionale del Lavoro ha messo a disposizione i nuovi modelli di istanza di autorizzazione all'installazione di impianti di videosorveglianza, con l'esatta indicazione della documentazione necessaria da allegare allo stesso. L'istanza dovrà essere corredata da un'imposta di bollo di euro 16,00. In mancanza degli elementi minimi richiesti, l'autorizzazione non potrà essere rilasciata. I modelli messi a disposizione dal INL sono:

- Istanza di autorizzazione all'installazione di impianti audiovisivi
- Istanza di autorizzazione all'installazione di impianti GPS
- Istanza di autorizzazione all'installazione di impianti di videosorveglianza
- Dichiarazione sostitutiva per marca da bollo.

**3. INPS: CUMULO PENSIONISTICO PER PERIODI NON COINCIDENTI.** La circolare Inps n.60 del 16 marzo 2017 fornisce le prime indicazioni in merito al cumulo dei periodi assicurativi non coincidenti al fine di conseguire un'unica pensione. Il cumulo può essere utilizzato per accedere ai seguenti trattamenti:

- Pensione di vecchiaia
- Pensione di anzianità
- Pensione indiretta ai superstiti
- Trattamenti di inabilità

La circolare fornisce specifiche informazioni relative alla presentazione della domanda di cumulo, alla possibilità di revoca della domanda di totalizzazione non ancora definita e dettagli su eventuali contribuzioni estere. Per quanto riguarda i lavoratori autonomi iscritti a Casse Professionali, l'Inps rimanda a una prossima circolare.

**4. INPS: SOSTEGNO ALLA NATALITA' E ALL'ADOZIONE.** L'Inps specifica i requisiti di accesso al contributo:

- Residenza in Italia
- Cittadinanza italiana o comunitaria; extracomunitarie in possesso dello status di rifugiato politico e protezione sussidiaria;
- Cittadinanza extracomunitaria in possesso del permesso di soggiorno UE di lungo periodo oppure una delle carte di soggiorno per familiari di cittadini UE.

Il bonus di 800 euro, concesso in un'unica soluzione, verrà erogato al verificarsi di uno dei seguenti eventi:

- Compimento del 7° mese di gravidanza
- Parto, anche se antecedente al 8° mese di gravidanza
- Adozione del minore disposta con sentenza definitiva

- Affidamento preadottivo nazionale o internazionale

**5. RAVVEDIMENTO OPEROSO ANCHE PER OMESSO O TARDIVO F24 CON SALDO A ZERO.** L'Agenzia delle Entrate ha disposto l'applicazione di sanzioni in misure ridotte, anche nel caso di omessa presentazione del modello F24 che presenti saldo finale pari a zero. L'Agenzia ricorda che il ravvedimento operoso ha natura premiale, la quale consiste nella riduzione della sanzione base comminata al trasgressore. Nel caso preso in esame, la sanzione è determinata in maniera diversa, come di seguito illustrato:

- 50 euro fino a 5 giorni di ritardo
- 100 euro per i ritardi oltre ai 5 giorni

A cui si applicheranno le seguenti riduzioni:

- 5,56 euro per i modelli F24 presentati entro 5 giorni dall'omissione
- 11,11 euro per i modelli F24 presentati entro 90 giorni dall'omissione
- 12,50 euro per i modelli F24 presentati entro un anno dall'omissione

**6. LIQUIDAZIONI PERIODICHE IVA: ONLINE LA BOZZA DEL MODELLO.** Si segnala che il 21 marzo scorso, sul sito dell'Agenzia delle Entrate, sono state pubblicate le bozze del modello comunicazione periodica Iva, delle istruzioni per la compilazione del modello e delle specifiche tecniche per la trasmissione telematica. Il modello è composto dal frontespizio e dal quadro VP, che riepiloga tutte le operazioni attive e passive. Ricordiamo, infine le scadenze per l'anno di imposta 2017:

- 1° trimestre: entro il 31/05/2017
- 2° trimestre: entro il 16/09/2017
- 3° trimestre: entro il 30/11/2017
- 4° trimestre: entro il 28/02/2018

**7. DIETRO FRONT PER I MODELLI INTRA-2.** In seguito all'entrata in vigore della legge 19/2017 è stato ripristinato l'obbligo per il 2017 di comunicazione dei dati fiscali mensili e trimestrali, oltre che dei dati statistici per i contribuenti mensili, ovvero quelli di comunicazione degli elenchi acquisiti (INTRA-2) mensili e trimestrali dei beni e servizi. Data la ristrettezza dei tempi, eventuali ritardi non verranno sanzionati.

**8. SENTENZA: LECITO IL LICENZIAMENTO PER PRATICHE INEVASE RILEVANTI.** La Cassazione stabilisce che è legittimo il licenziamento del dipendente pubblico che non ha evaso diverse pratiche, occultandole all'interno del suo armadio. La sanzione risolutiva è stata commisurata in base al valore economico delle pratiche non evase. L'accesso all'armadio del funzionario è avvenuto in seguito ad un lungo periodo di assenza dal servizio dell'interessato ed è stato considerato conforme al principio costituzionale del buon andamento dell'amministrazione.

**9. D.LGS 253/2016 E CHIARIMENTI DEL MINISTERO.** Pubblicato in G.U. il giorno 11 gennaio 2017, ha recepito la Direttiva 2014/66/UE che disciplina l'ingresso e il soggiorno in Italia, per un periodo superiore a tre mesi, dei lavoratori stranieri altamente qualificati, per svolgere prestazioni di lavoro subordinato nell'ambito dei trasferimenti intra-societari al di fuori delle quote previste dal TU immigrazione.

Questo D.lgs introduce due nuovi articoli al TU sull'Immigrazione:

- L'art. 27-quinques, che disciplina l'ingresso e il soggiorno dei lavoratori stranieri per trasferimenti intra-societari;

- L'art. 27-sexies, che riguarda la mobilità interna all'UE dei lavoratori già ammessi in uno Stato Membro e poi trasferiti in Italia.

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato nella circ. 517/2017 le indicazioni operative per l'attuazione delle disposizioni della normativa in esame:

### 9.1 LAVORATORI INTERESSATI.

- **DIRIGENTI:** ossia lavoratori che svolgono funzioni connotate da elevata professionalità, autonomia decisionale, responsabilità nei confronti dell'imprenditore, nonché poteri di coordinamento e controllo dell'intera attività aziendale o di un ramo autonomo d'impresa;
- **LAVORATORE SPECIALIZZATO:** lavoratore in possesso di conoscenze specialistiche indispensabili per il settore attività, valutate anche in base al possesso di una qualifica elevata, nonché un'adeguata esperienza professionale compresa l'eventuale appartenenza ad un albo professionale;
- **DIPENDENTE IN TIROCINIO:** lavoratori in formazione, titolari di un diploma universitario, trasferiti presso un'azienda ospitante ai fini dell'acquisizione di tecniche o metodi di impresa, in conformità a quanto indicato nel piano formativo individuale.

**9.2 TRASFERIMENTO INFRA-SOCIETARIO E DURATA DELLO STESSO.** Si intende il distacco presso un'impresa stabilita in un Paese extra-europeo, presso un'entità ospitante intesa quale:

- Sede/filiale/rappresentanza in Italia dell'impresa dalla quale dipende il lavoratore trasferito
- Impresa appartenente allo stesso gruppo di imprese

La durata massima del trasferimento intra-societario, comprensiva di proroghe può essere di:

- 3 anni, trasferimento di dirigenti e lavoratori specializzati
- 1 anno, lavoratori in formazione.

**9.3 DIRITTI E CONDIZIONI DI LAVORO.** I trasferimenti intra-societari sono soggetti alle medesime condizioni di lavoro e di occupazione prevista da normativa e CCNL propri del luogo in cui si svolge il distacco. Il Ministero, inoltre, specifica che qualora la prestazione sia svolta in Italia devono essere rispettati "*livelli minimi di condizioni di lavoro e occupazione*", per esempio: periodi massimi di lavoro e minimi di riposo, durata minima delle ferie, tariffe minime salariali, ecc..

**9.4 ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI.** È necessario, innanzitutto, presentare una richiesta nominativa di nulla osta allo Sportello Unico per l'Immigrazione competente per territorio. Nella domanda di nulla osta bisogna indicare:

- L'esistenza del legame societario tra l'entità ospitante e l'impresa del Paese Terzo;
- L'esistenza di un rapporto di lavoro della durata di almeno 3 mesi precedenti al trasferimento;
- La durata del trasferimento;
- La sede presso cui verrà svolta l'attività lavorativa;
- La qualifica che il lavoratore ricoprirà durante il trasferimento;
- La retribuzione;
- Che, al termine del trasferimento, il lavoratore farà ritorno al proprio Paese;
- Gli estremi del passaporto del lavoratore;

- Il piano formativo individuale se si tratta di un lavoratore in tirocinio;
- L'impegno ad adempiere agli obblighi previdenziali e assistenziali previsti dalla normativa.

Il nulla osta ha validità per un periodo non superiore a 6 mesi dalla data di rilascio. Il permesso di soggiorno rilasciato a seguito della concessione del nulla osta all'ingresso, da parte dello Sportello Unico ha durata pari a quella del trasferimento intra-societario e può essere rinnovato entro il limite massimo stabilito per ciascuna categoria di lavoratori.

**9.5 MOBILITA' INFRA-UNIONE.** Tali misure riguardano gli stranieri in possesso di permesso di soggiorno per trasferimento intra-societario rilasciato da altro Stato Membro. Il lavoratore che si trovi in queste condizioni è autorizzato a soggiornare nel territorio nazionale e a svolgere attività lavorativa presso la sede in Italia dell'impresa da cui dipende. Qualora il periodo di soggiorno in Italia non superi i 90 giorni (calcolati in un arco temporale di 180 giorni), l'entità ospitante non dovrà richiedere il nulla osta e il lavoratore straniero potrà fare ingresso in Italia senza necessità del visto di ingresso. Al contrario, qualora il periodo di distacco superi i 90 giorni, l'entità ospitante deve presentare la richiesta di nulla osta secondo quanto indicato in precedenza.

**10. RESPONSABILITA' SOLIDALE DEGLI APPALTI.** Il Decreto Legge n. 25 del 17 marzo 2017, modifica l'art. 29 comma 2 del D.Lgs 276/2003, sopprimendo parte del primo periodo e gli interi secondo, terzo e quarto periodo. **È rimasto, invece, in vigore il quinto periodo del 2° comma.**

Il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido:

- con l'appaltatore ed eventuali subappaltatori;
- entro due anni dalla cessazione del contratto di appalto;
- a corrispondere ai lavoratori quanto segue:
  - 1) i trattamenti retributivi, comprese le quote del TFR
  - 2) i contributi previdenziali
  - 3) i premi assicurativi
 Dovuti durante il periodo di esecuzione dell'appalto.

Restano, invece, esclusi gli obblighi relativi alle sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

Inoltre, il presente decreto è volto ad alleggerire la posizione del committente/datore di lavoro. In particolare viene meno:

- la possibilità per i CCNL dei settori più rappresentativi di individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità degli appalti che potessero "liberare" il committente dalla responsabilità solidale;
- la preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore e di eventuali subappaltatori. Tramite questa procedura, l'azione esecutiva del lavoratore poteva essere avanzata nei confronti del committente solo dopo che l'escussione del patrimonio dell'appaltatore fosse risultata infruttuosa. Ora, con l'abrogazione della suddetta norma, viene ristabilita la responsabilità solidale piena del committente con l'appaltatore e con ciascun eventuale subappaltatore.

Viene meno la previsione secondo la quale il committente, che in virtù della responsabilità solidale avesse effettuato il pagamento relativo ai trattamenti retributivi comprese le quote di TFR, i contributi

previdenziali e i premi assicurativi dovuti durante il periodo di esecuzione del contratto di appalto, era tenuto ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta.

### **CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME: LETTERA D'ASSUNZIONE.**

Ricordiamo a tutta la Spettabile Clientela che il contratto a tempo parziale deve:

- essere stipulato per iscritto;
- essere consegnato al lavoratore prima che lo stesso inizi a lavorare;
- indicare puntualmente la durata della prestazione e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Alleghiamo di seguito un fac-simile della lettera d'assunzione di un contratto di lavoro part-time.

### **CARTA INTESTATA DITTA**

Luogo, data...  
Egr./Gent.le Sig./a  
.....  
Residenza  
C.F. \_\_\_\_\_

### **OGGETTO: LETTERA D'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO PART-TIME**

Facciamo seguito agli accordi intercorsi per confermarLe con la presente la Sua assunzione presso la Ns ditta, a partire dal giorno ....., a tempo parziale in/determinato alle seguenti condizioni:

- L'assunzione decorrerà dal giorno ....., registrata presso il centro per l'impiego di ..... con il numero di protocollo C/ASS .....
- L'assunzione sarà subordinata al favorevole esito del periodo di prova della durata di ....., durante il quale entrambe le parti potranno valutare la reciproca convenienza all'istaurazione del rapporto di lavoro ed avranno facoltà di risolvere il contratto senza obbligo di preavviso.
- Lei verrà inquadrato come di seguito: qualifica ..... livello .....
- Le mansioni a Lei assegnate sono .....
- La sede di lavoro è sita in ....., via .....
- Il Suo orario di lavoro è il seguente: **tempo parziale**, ..... ore settimanali, come di seguito distribuite:
  - Il lunedì dalle ore ..... alle ore..... e dalle ore ..... alle ore .....
  - Il martedì dalle ore ..... alle ore ..... e dalle ore ..... alla ore .....
  - Il mercoledì dalle ore ..... alle ore ..... e dalle ore ..... alla ore .....
  - Il giovedì dalle ore ..... alle ore ..... e dalle ore ..... alla ore .....

- Il venerdì dalle ore ..... alle ore ..... e dalle ore ..... alla ore .....

- Il presente rapporto di lavoro si intende a tempo indeterminato
- La retribuzione lorda mensile, corrisponderà a ..... euro e Le sarà erogata per ..... Mensilità
- Gli aspetti normativi del presente rapporto di lavoro saranno regolati dal CCNL .....

CLAUSOLA DELL'ASSORBIBILITA' DEL SUPERMINIMO : L'eventuale superminimo individuale attribuito, si intende assorbibile fino a concorrenza, in occasione di eventuali passaggi di livello e di miglioramenti derivanti da qualsiasi beneficio economico e/o categoriale scaturente da contrattazione collettiva nazionale.

Per altre condizioni non espressamente previste dalla presente lettera si farà riferimento alla normativa di legge e al CCNL applicato dalla ditta.

Lei dovrà attenersi ai regolamenti, disposizioni interne all'azienda, i quali si intendono da Lei conosciuti ed accettati, qualora non abbia avanzato eccezioni per iscritto entro la scadenza del periodo di prova. Inoltre, Lei dovrà osservare, in ogni occasione, la massima riservatezza su tutte le notizie delle quali verrà, per qualsiasi motivo a conoscenza, attinenti l'Azienda, la sua organizzazione ed i metodi di produzione, in maniera da non arrecare alla stessa, in qualunque modo, pregiudizio.

Il datore di lavoro si impegna ad adottare le misure per la tutela della salute e sicurezza previste dal D.lgs n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni. Il/La Sig./a ..... si impegna, a sua volta, ad osservare tali misure anche utilizzando eventuali dispositivi di protezione messi a disposizione della stessa Società.

Le ricordiamo quelli che sono i doveri da Codice Civile a carico del lavoratore dipendente:

- **L'obbligo di obbedienza, diligenza e fedeltà di cui all'art. 2094, 2104 e 2105 c.c.**
- **L'obbligo di non concorrenza di cui all'art. 2598 c.c. che impone l'astensione del lavoratore da ogni atto di concorrenza che possa arrecare danno all'impresa;**
- **L'obbligo di segreto di cui all'art. 2125 c.c. che consiste nel divieto di divulgare o utilizzare i c.c. segreti aziendali**

Pregando di restituirci copia della presente firmata per accettazione, cogliamo l'occasione per darLe il benvenuto e porgerLe i nostri più cordiali saluti.

Per ricevuta e accettazione

La Società

\_\_\_\_\_  
(il/la lavoratore/lavoratrice)

**Cordiali saluti.**

**MONICA MELANI**