

CENTURION PAYROLL SERVICE SRL

***NEWSLETTER***

***Luglio 2017***

***N°1***

***STUDIO DOTT.SSA***

***MONICA MELANI***

# INDICE

1. LAVORO NERO E SANZIONI

1.1. SOSPENSIONE ATTIVITA' IMPRENDITORIALE

1.2. MAXI SANZIONE

1.3. SANATORIA DEL LAVORO "IN NERO"

2. CCNL IMPIANTI SPORTIVI E PALESTRE: GLI ELEMENTI PRINCIPALI

3. ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI SCUOLA-LAVORO O APPRENDISTATO DUALE

3.1. SOGGETTI INTERESSATI: DATORI DI LAVORO

3.2. SOGGETTI INTERESSATI: I LAVORATORI

3.3. RAPPORTI DI LAVORO INTERESSATI

4. ACCESSO ALL'AGEVOLAZIONE

5. NATURA E MISURA DELL'ESONERO

6. CUMULABILITA' DELL'AGEVOLAZIONE

7. VOUCHER VECCHI E NUOVI: DOPPIO SISTEMA

8. PROROGA AL 2 OTTOBRE PER I MODELLI 770/2017

## 1. LAVORO NERO E SANZIONI.

**1.1. SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE.** Con la nota n. 5546 del 20/06/2017, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato che dallo scorso 10 luglio anche gli ispettori dell'Inps e dell'Inail potranno sospendere le attività imprenditoriali in caso di lavoro "nero". Il provvedimento di sospensione, al contrario di quanto previsto in precedenza, deve essere comminato anche nel caso in cui le assunzioni vengano regolarizzate durante il corso degli accertamenti ispettivi.

La sospensione non può essere applicata:

- alle Onlus;
- agli studi professionali;
- alle associazioni sportive dilettantistiche;
- alle associazioni culturali, musicali e simili, senza scopo di lucro;
- in caso di collaborazione occasionale ex art. 2222 c.c. attestata come autentica ma in assenza di documentazione che fiscale che testimoni la regolarità del rapporto.

La base di computo sulla quale calcolare i lavoratori in "nero" deve includere i lavoratori trovati al momento dell'ingresso degli ispettori in azienda. Non devono essere considerati i lavoratori sopraggiunti durante il corso dell'ispezione (es. in caso di cambio turno) né i lavoratori distaccati

**1.2. MAXI SANZIONE.** Chi occupa lavoratori non regolarmente assunti verrà punito con sanzioni pecuniarie dei seguenti importi:

DURATA DELL'OCCUPAZIONE	SANZIONE PER CIASCUN LAVORATORE IN "NERO"		
	IMPORTO PIENO	IMPORTO DA DIFFIDA *	IMPORTO RIDOTTO**
<b>FINO A 30 GG</b>	DA 1.500 A 9.000 EURO	1.500 EURO	3.000 EURO
<b>DA 31 A 60 GG</b>	DA 3.000 A 18.000 EURO	3.000 EURO	6.000 EURO
<b>OLTRE 60 GG</b>	DA 6.000 A 36.000 EURO	6.000 EURO	12.000 EURO

\* Si ottempera alla diffida quando, entro 120 giorni dalla notifica del verbale di ispezione, il datore di lavoro provvede a regolarizzare il rapporto di lavoro, nonché a pagare la maxi sanzione.

\*\* Qualora il pagamento avvenga entro 60 giorni dalla contestazione.

IMPIEGO IN NERO DI STRANIERI IRREGOLARI E/O DI MINORI		
DURATA DELL'OCCUPAZIONE	SANZIONE PER CIASCUN LAVORATORE IN "NERO"	
	IMPORTO PIENO	IMPORTO RIDOTTO*
<b>FINO A 30 GG</b>	DA 1.800 A 10.800 EURO	3.600 EURO
<b>DA 31 A 60 GG</b>	DA 3.600 A 21.600 EURO	7.200 EURO
<b>OLTRE 60 GG</b>	DA 7.200 A 43.200 EURO	14.400 EURO

\* Qualora il pagamento avvenga entro 60 giorni dalla contestazione.

La maxi sanzione non viene applicata qualora gli ispettori, pur riscontrando personale impiegato senza la preventiva comunicazione obbligatoria, riscontrino un assolvimento di obblighi previdenziali avvenuto precedentemente all'ispezione, come nei casi in cui vi sia una differente qualificazione del rapporto lavorativo (es. rapporto di lavoro qualificato come parasubordinato e con rispetto di versamento alla gestione separata, riqualificato come subordinato in seguito all'ispezione).

**1.3. SANATORIA DEL LAVORO IN "NERO".** Qualora il datore di lavoro voglia continuare il rapporto con il personale in "nero" a seguito di ispezione, dovrà procedere a sanare le violazioni commesse, come di seguito:

- regolarizzare l'assunzione a tempo indeterminato pieno o part time di minimo 20 h settimanali, oppure a tempo determinato e pieno;
- versare le sanzioni comminate;
- versare un'ulteriore somma di euro 2.000 in caso di sospensione per lavoro irregolare, o di euro 3.200 nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro chiarisce, inoltre, che è possibile ricorrere al contratto di apprendistato per sanare i rapporti di lavoro in "nero". Ovviamente, occorre la redazione di un piano formativo con l'indicazione di tutti gli elementi previsti dalla legge e dai CCNL di categoria.

## 2. CCNL IMPIANTI SPORTIVI E PALESTRE: GLI ELEMENTI PRINCIPALI.

<b>MENSILITA'</b>	14, di cui la 14° solo per i dipendenti in forza dal 22/12/2015	
<b>ORARIO DI LAVORO</b>	40 h/sett (su 5 o 6 giorni) 45 h/sett per mansioni discontinue	
<b>DIVISORI</b>	Giornaliero: 26 (su 5 o 6 giorni) Orario: 173 (195 per personale discontinuo su 45 h/sett)	
<b>SCATTI DI ANZIANITA'</b>	N° 5, biennali e solamente per i dipendenti	
<b>FERIE, ROL ED EX FESTIVITA'</b>	<b>FERIE:</b> 24 gg lavorativi, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario settimanale <b>ROL:</b> non previsto <b>EX FESTIVITA':</b> 32 h di riposo aggiuntivo (devono essere godute entro il 30 giugno dell'anno successivo). Per il 4/11 spetta un'ulteriore quota giornaliera.	
<b>PERMESSI E CONGEDI</b>	<b>PERMESSI RETRIBUITI:</b> gruppi di 4 o 8 ore di permessi per un complessivo di 72 h/annuali, per i lavoratori in forza al 22/12/2015. I permessi non goduti entro l'anno potranno essere fruiti entro il 30/06 dell'anno successivo, oppure pagati on la retribuzione di fatto. <b>CONGEDO MATRIMONIALE:</b> 15 giorni di calendario	
<b>MAGGIORAZIONI STRAORDINARI</b>	<b>E</b>	<b>STRORDIANRIO DIURNO FERIALE</b>
		Dalla 41° alla 48° ora Dalla 48° in poi Lavoro straordinario notturno Lavoro straordinario festivo Lavoro notturno (dalle 23 alle 6) Lavoro festivo
		15% 20% 50% 30% 10% 30%
		<b>MAGGIORAZIONE</b>
		<b>LAV. PARZIALE SUPPLEMENTARE</b>
	Diurno Festivo Notturno	24,61% 27,50% 30%
<b>PERIODO DI PROVA</b> <b>E</b> <b>PERIODO DI PREAVVISO</b>	<b>PERIODO DI PROVA:</b> Q e 1°: 6 mesi di calendario 2° e 3°: 95 giorni di effettiva prestazione 4° e 5°: 70 giorni di effettiva prestazione 6° e 7°: 26 giorni di effettiva prestazione	

	PERIODO DI PREAVVISO: si tratta di giorni di calendario. Il preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ogni mese.			
	<b>LIVELLI</b>	<b>FINO A 5 ANNI</b>	<b>DA 5 A 10 ANNI</b>	<b>OLTRE 10 ANNI</b>
	Q e 1°	60 gg	90 gg	120 gg
	2° e 3°	30 gg	45 gg	60 gg
	4° e 5°	20 gg	30 gg	45 gg
	6° e 7°	15 gg	20 gg	20 gg
<b>MATERNITA'</b>	Il CCNL di categoria non disciplina questo istituto, pertanto si rinvia alla Legge.			
<b>MALATTIA</b>	<b>ASSENZA</b>	<b>TRATTAM.ECONOMICO</b>	<b>PERIODO DI COMPORTO</b>	
	1° - 3° gg	100%	180 giorni	
	4° - 20° gg	75%		
	21° - 180° gg	100%		
<b>INFORTUNIO</b>	<b>ASSENZA</b>	<b>TRATTAM.ECONOMICO</b>	<b>CONSERVAZ.DEL POSTO</b>	
	1° - 3° gg	60%	180 giorni	
	4° - 20° gg	90%		
	21° - 180° gg	100%		
<b>FONDI</b>	Assistenza sanitaria integrativa: Fondo EST e Qu.A.S. (solo per i Quadri) Previdenza complementare: Fon.Te. Formazione professionale: For.Te.			

### 3. ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI SCUOLA-LAVORO O APPRENDISTATO DUALE.

Con la circolare n. 109 dello scorso 10 luglio, l'INPS ha disciplinato l'accesso e la gestione del nuovo esonero contributivo triennale per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani (anche in apprendistato).

**3.1. SOGGETTI INTERESSATI: DATORI DI LAVORO.** L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro privati (inclusi i soggetti non imprenditori), agli enti pubblici economici e agli organismi pubblici interessati da processi di privatizzazione.

Al contrario, l'esonero NON si applica alla pubblica amministrazione (quindi alle Aziende sanitarie locali, alle Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalla Regione, alle IBAP e alle ex IBAP). Parimenti, NON possono usufruire dell'esonero: la Banca d'Italia, la Consob, le Autorità indipendenti, le Università Statali.

**3.2. SOGGETTI INTERESSATI: I LAVORATORI.** L'assunzione a tempo indeterminato deve avvenire entro 6 mesi dal conseguimento del titolo di studio di studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro:

- Alternanza scuola-lavoro in una misura minima del 30% delle ore di alternanza previste dai rispettivi istituti o università;
- Periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione e ricerca.

### 3.3. RAPPORTI DI LAVORO INTERESSATI.

- Contratti di lavoro a tempo indeterminato (sia nuove assunzioni che trasformazioni a tempo determinato) inclusi i rapporti di apprendistato, sia full time che part time, instaurati tra il

1/01/2017 e il 31/12/2018. Inoltre, in via eccezionale, è possibile fruire dell'incentivo anche se il dipendente era già stato assunto in precedenza a tempo determinato e ha maturato il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato.

- Assunzioni a tempo indeterminato in somministrazione, anche se viene resa a tempo determinato o in apprendistato verso l'utilizzatore.
- L'esonero si applica anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel contesto del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro secondo la L. 142/2001.

Al contrario l'agevolazione NON spetta nelle seguenti casistiche:

- Nei rapporti di lavoro in ambito domestico;
- Per i contratti di lavoro riguardanti gli operai agricoli;
- In relazione alle assunzioni a tempo indeterminato nel caso di contratti intermittenti.

**4. ACCESSO ALL'AGEVOLAZIONE.** L'esonero triennale NON spetta quando l'assunzione di un lavoratore:

- Viene effettuata in violazione del diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato in ambito di un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. L'esclusione si applica anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. In ambito di diritto di precedenza, il Ministero del Lavoro ha precisato che, in mancanza di manifestazione scritta del lavoratore interessato, il datore di lavoro può legittimamente assumere a tempo indeterminato un altro lavoratore o trasformare sempre a tempo indeterminato un altro lavoratore in forza;
- Viene effettuata da un datore di lavoro interessato da sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale;
- Riguarda lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti qualora, tra il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento e il datore di lavoro che effettua la riassunzione, vi sia coincidenza in termini di assetti proprietari o sussistano rapporti di controllo o collegamento.

Inoltre: qualora l'Unilav relativo all'assunzione a tempo indeterminato venga effettuato oltre i termini di legge, l'esonero non spetta per il periodo compreso tra l'inizio effettivo del rapporto di lavoro e l'inoltro tardivo della comunicazione.

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata anche al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, in particolare:

- Il rispetto delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del DURC;
- Il rispetto degli obblighi dettati dalla Contrattazione collettiva nazionale, regionale e aziendale.

**5. NATURA E MISURA DELL'ESONERO.** L'INPS chiarisce che l'esonero in questione non deve essere considerato come "aiuto di Stato" in quanto si tratta di una misura generalizzata e non rappresenta un vantaggio solo per alcune imprese, alcuni settori produttivi o aree geografiche. Di conseguenza non si applica il regime "de minimis" e l'assunzione NON deve rappresentare un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

Per quanto riguarda la misura dell'esonero, questo consiste nell'esenzione dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, ad eccezione delle seguenti forme di contribuzione:

- Premi dovuti all'INAIL;
- Erogazione del TFR al Fondo di Tesoreria INPS, se dovuto;

- Contributo al FIS, se dovuto;

I limiti massimi della misura sono di:

- 3.250 euro annui e, per i rapporti di lavoro part time, tale limite deve essere riproporzionato;
- 270,83 euro mensili (sostanzialmente 3.250/12 mesi);
- Per i rapporti di lavoro instaurati o risolti in corso del mese, l'importo massimo è pari a 8,90 euro (3.250/365 gg) per ogni giorno di fruizione.

L'esonero spetta per una durata massima di 36 mesi, decorrenti dalla data di assunzione o trasformazione (che deve avvenire necessariamente entro il 1/01/2017 e il 31/12/2018). In caso di fruizione del congedo di maternità obbligatoria, l'esonero si sospende e viene posticipato al momento della ripresa del rapporto di lavoro.

**6. CUMULABILITA' DELL'AGEVOLAZIONE.** L'INPS precisa che l'agevolazione non è cumulabile con il bonus previsto per l'assunzione previsto per l'assunzione di over 50 e donne e con gli incentivi Occupazione Sud e Occupazione Giovani. Risulta essere, però, cumulabile con l'incentivo per l'occupazione dei disabili e l'incentivo per l'assunzione dei beneficiari NASpl.

**7. VOUCHER VECCHI E NUOVI: DOPPIO SISTEMA.** Come già noto, chi ha acquistato i vecchi voucher entro il 17 marzo 2017 li può utilizzare fino al 31 dicembre 2017, seguendo la vecchia normativa prevista dal Jobs Act e le vecchie procedure. In parallelo, sono state istituite le nuove normative e procedure relative ai nuovi voucher. I collaboratori occasionali, quindi, potranno essere retribuiti attraverso entrambi i canali in quanto, sia la Legge che l'Inps (circ. 107/2017), vietano il cumulo tra vecchi e nuovi strumenti che pertanto restano soggetti ognuno alle rispettive normative e procedure. Ma non solo. Saranno soggetti anche a dei diversi limiti quantitativi, senza possibilità di cumulo: 7.000 € per i vecchi ticket e 5.000 € per i nuovi. L'unica differenza è che, per quanto riguarda il libretto di famiglia (nuovi voucher), i limiti quantitativi devono essere considerati in riferimento a 6 mesi e non a 12.

**8. PROROGA AL 2 OTTOBRE PER I MODELLI 770/2017.** Nonostante sia necessario attendere la conferma ufficiale dell'apposito decreto, firmato dal Ministro dell'Economia e dal Presidente del Consiglio, è stata annunciata, tramite stampa specializzata, la proroga del termine per la presentazione telematica del Modello 770/2017 al 2 ottobre 2017.

Cordiali saluti

MONICA MELANI