



Ai Sigg. Clienti
Loro Sedi

Circolare Lavoro Luglio 2018

GIUSEPPE BACCHIN
Dott. Commercialista e Revisore Legale

ROBERTO BERTON
Dott. Commercialista e Revisore Legale

FAUSTO TONDI
Dott. Commercialista e Revisore Legale

LUCIA BORTOLI
CONSULENTE DEL LAVORO

EMANUEL FOGALE
Avvocato

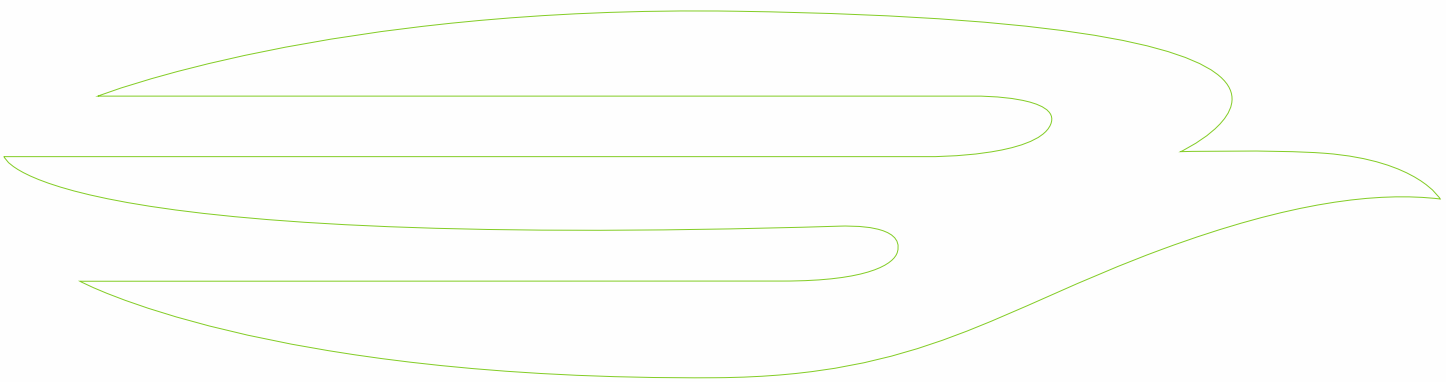
GIORGIO PICCOLOTTO
Avvocato

LORIS SIGNOR
Consulente

CRISTIANO MONTAGNER
Consulente

Sommario

- Tracciabilità dei pagamenti ai lavoratori
- Ferie non godute e obbligo contributivo
- Principi generali di fruizione degli incentivi e somministrazione
- QUIR: termina da luglio la liquidazione della quota integrativa della retribuzione
- Parere dell'INL sulla videosorveglianza
- Decreto Dignità: le novità più rilevanti



STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO
VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA
VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

TRACCIABILITÀ DEI PAGAMENTI AI LAVORATORI

L'INL, con nota n. 4538/2018, ha fornito precisazioni in materia di tracciabilità delle retribuzioni in vista dell'entrata in vigore delle novità previste dalla Legge di Bilancio 2018, che, come già comunicato, ha stabilito che a far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti debbano corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso gli strumenti di pagamento individuati dalla stessa norma, non essendo più consentito, da tale data, effettuare pagamenti in contanti della retribuzione e di suoi acconti, pena l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

L'obbligo si applica ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 cod. civ., indipendentemente dalla durata e dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa e, infine, ai contratti di lavoro stipulati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci.

Sono esclusi dall'obbligo:

- i rapporti di lavoro instaurati con le P.A., di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001;
- i rapporti di lavoro domestico;
- i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale.

Le modalità possibili per effettuare la corresponsione della retribuzione sono le seguenti:

- bonifico sul conto identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia
- aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. Ricordiamo anche che la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

Invitiamo i clienti che ancora adottino strumenti di pagamento non conformi alla normativa ad adeguarsi quanto prima, onde evitare eventuali sanzioni.

Violazioni

L'INL ritiene che la violazione dell'obbligo risulti integrata:

- quando la corresponsione delle somme avvenga con modalità diverse da quelle indicate dal
- Legislatore;
- nel caso in cui, nonostante l'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento, il versamento delle somme dovute non sia realmente effettuato, ad esempio, nel caso in cui il bonifico bancario in favore del lavoratore venga successivamente revocato ovvero l'assegno emesso venga annullato prima dell'incasso.

Contestazione

Per la contestazione dell'illecito al trasgressore si applicano le disposizioni di cui alla L. 689/1981 e al D.Lgs. 124/2004, ad eccezione del potere di diffida, trattandosi di illecito non materialmente sanabile.

Pertanto, la sanzione sarà determinata nella misura ridotta di cui all'articolo 16, L. 689/1981 e, in caso di mancato versamento delle somme sul codice tributo 741T, l'autorità competente a ricevere il rapporto è l'ITL.

Avverso il verbale di contestazione e notificazione adottato dagli organi di vigilanza è possibile presentare ricorso amministrativo al Direttore della sede territoriale dell'INL entro 30 giorni dalla sua notifica. Entro il medesimo termine è altresì possibile presentare scritti difensivi all'Autorità che riceve il rapporto.

FERIE NON GODUTE E OBBLIGO CONTRIBUTIVO

Con l'avvicinarsi della fine del mese di giugno, le aziende dovranno valutare attentamente l'eventuale residuo di ferie maturate, ma non godute, avuto riguardo all'annualità 2016. Come noto, ove la contrattazione collettiva non disponga diversamente, le ore di ferie maturate nel corso di un anno andranno usufruite, dal lavoratore, nei 18 mesi successivi. In mancanza di tale utilizzo, il datore di lavoro è chiamato al versamento della contribuzione dovuta su tale residuo, salvo recupero al momento dell'effettivo utilizzo delle ferie stesse.

Assieme alle retribuzioni del mese di luglio 2018, inteso quale limite massimo, i datori di lavoro dovranno quindi liquidare sul piano contributivo anche il valore retributivo delle ore di ferie, maturate nel corso dell'anno 2016, non godute dai lavoratori.

Il versamento sarà quindi effettuato, al più tardi, entro il giorno 20 agosto 2018 (si ricorda che, per previsione normativa, le scadenze poste tra il 1° e il 20 agosto sono tutte spostate a quest'ultimo giorno). Il tutto sarà esposto nel flusso UniEmens relativo alla mensilità sopra indicata.

Nel momento in cui il lavoratore usufruirà di tali ore di ferie, sarà cura del datore di lavoro recuperare a credito il versamento già effettuato, esponendo i dati nel flusso UniEmens del mese interessato.

PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI E SOMMINISTRAZIONE

Con l'interpello n. 3/2018, il Ministero del lavoro ha espresso il proprio parere sulla condizione dell'incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, ferma restando la presenza degli altri requisiti stabiliti dalle singole disposizioni per la fruibilità degli incentivi di legge, in caso di assunzione di lavoratori in somministrazione.

L'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, prevede che "con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore".

Su tale articolo, con risposta a interpello n. 23/2016, il Ministero si è già espresso con riferimento all'ipotesi dell'assunzione di un lavoratore disabile in somministrazione, al fine di usufruire degli incentivi economici previsti, chiarendo che in caso di somministrazione il calcolo dell'incremento occupazionale netto della forza lavoro "deve essere effettuato rispetto ai lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice secondo il criterio convenzionale di derivazione comunitaria dell'Unità di lavoro Annuo - ULA".

Il Ministero ritiene che, in caso di assunzione di un lavoratore in somministrazione, la condizione dell'incremento occupazionale netto sulla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti sia riferita all'impresa utilizzatrice, al fine di ottenere i benefici economici legati all'assunzione e sempre che ricorrano i requisiti stabiliti dalle specifiche normative per la fruibilità degli incentivi.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO - QUIR: DA LUGLIO ADDIO

L'INPS, nel messaggio n. 2791 del 10 luglio 2018, ricorda che, non essendo intervenuta alcuna proroga, a partire dal mese di luglio non è più possibile liquidare mensilmente la quota maturanda del trattamento di fine rapporto (TFR), sotto forma di integrazione della retribuzione mensile. Al 30 giugno è infatti terminato il periodo di vigenza della norma che ha disciplinato, in relazione ai periodi di paga decorrenti dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018, l'erogazione della Quota Integrativa della Retribuzione (Qu.I.R.).

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

PARERE DELL'INL SULLA VIDEOSORVEGLIANZA

Con lettera circolare del 18 giugno 2018, l'INL ha dato risposta a diverse richieste di chiarimento, da parte degli uffici territoriali, in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'articolo 4, L. 300/1970, motivati da generiche esigenze di "sicurezza del lavoro", ricordando che l'oggetto dell'attività valutativa, in fase istruttoria, consiste in un analitico esame delle motivazioni che giustificano e legittimano l'utilizzo di strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, nonché della correlazione tra le modalità di impiego di tali strumenti e le finalità dichiarate.

Esigenze di sicurezza del lavoro

L'INL ritiene che, nel caso di richieste di autorizzazione legate ad esigenze di "sicurezza del lavoro", vadano puntualmente evidenziate le motivazioni di natura prevenzionistica che sono alla base dell'installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di potenziale controllo a distanza dei lavoratori, corredate da un'apposita documentazione di supporto.

In particolare, le affermate necessità legate alla sicurezza del lavoro devono trovare adeguato riscontro nell'attività di valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro e formalizzata nell'apposito documento (DVR).

Di conseguenza, l'istanza di autorizzazione deve contenere in allegato gli estratti del documento di valutazione dei rischi, dai quali risulti che l'installazione di strumenti di controllo a distanza è misura necessaria e adeguata a ridurre i rischi di salute e sicurezza cui sono esposti i lavoratori.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it



DECRETO DIGNITA': LE NOVITA' MAGGIORMENTE RILEVANTI

Dal decreto legge approvato dal Consiglio dei Ministri il 2 luglio 2018, meglio noto come Decreto Dignità (che al momento è in fase di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale per la definitiva entrata in vigore), arriva la stretta sui contratti di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro a termine. Durata massima e numero di proroghe ridotto. Questi, in sintesi, le novità più rilevanti.

Contratto a tempo determinato

Sarà possibile stipulare, con lo stesso lavoratore, contratti a termine per una durata massima di 24 mesi per un massimo di 4 proroghe, ma con le seguenti specifiche:

- I primi 12 mesi potranno essere stipulati senza alcuna motivazione
- I successivi 12 mesi saranno ammessi esclusivamente a fronte di esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività e per esigenze sostitutive o per motivi connessi a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Sono fuori dai limiti di durata le attività stagionali per le ipotesi individuati dai contratti collettivi e per quelle individuate dal decreto del Ministero del Lavoro.

Somministrazione di lavoro

Il rapporto di somministrazione a tempo determinato soggiace alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo determinato. Tutte le regole previste per il contratto a termine vengono applicati anche ai rapporti in somministrazione.

In occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, ~~la contribuzione addizionale della retribuzione imponibile ai fini previdenziali viene aumentata del 0,5% (fino ad oggi pari al 1,4%).~~

Aumenta anche da 120 a 180 giorni il termine entro il quale sarà possibile impugnare il contratto.

Lo Studio rimane a completa disposizione per ogni altra informazione ed esigenza; **avvisiamo inoltre che gli uffici saranno chiusi dal giorno 10/08/2018 e riapriranno il giorno 2 settembre 2018 per le consuete ferie estive.**



Cordialmente,
Lucia Bortoli
Consulente del Lavoro