



Il nuovo volto dell'Ancl

Seguici su anclsu.com e su facebook #anclsu

Editoriale

“Chi sbaglia paga” tra i nuovi progetti Ancl

p. 3

Focus

Tutti i progetti della dirigenza Ancl per il 2017

p. 4

Eventi

Gli eventi del mese di marzo 2017

p. 29

Redazione

Bollettino ufficiale
Associazione Nazionale Consulenti
del Lavoro - Sindacato Unitario

Anno 11 - Numero 1 (136)
Reg. Tribunale Civile di Roma
sezione stampa n. 371 del 19.11.2009

Direttore Responsabile
Francesco Longobardi

Redazione e impaginazione
Solcom srl
via Salvatore Matarrese, 2/G
70124 Bari

Editore
Ancl - Segreteria Nazionale
via Cristoforo Colombo, 456
Scala B, I piano
00145 Roma

Contatti www.anclsu.com
segreteria@anclsu.com
redazione@anclsu.com

Sommario

EDIZIONE del 13 marzo 2017

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|---------|
| EDITORIALE: "Chi sbaglia paga", tra i nuovi progetti dell'Ancl | pag. 3 |
| FOCUS: I progetti della dirigenza Ancl per il 2017 | pag. 4 |
| NEWS: L'Ancl denuncia l'Inail per interruzione di pubblico servizio | pag. 10 |
| NEWS Rottamazione cartelle Equitalia: quanto conviene? | pag.11 |
| FOCUS: Il nuovo regime di contabilità semplificata per cassa | pag. 12 |
| FOCUS I nuovi ricorsi amministrativi in materia di lavoro | pag. 15 |
| FOCUS Appalti: con il lavoro semplificato l'offerta anomala è anomala | pag. 17 |
| NEWS Le opportunità di Fondoprofessioni | pag. 19 |
| NEWS Assegno di ricollocazione | pag. 21 |
| FOCUS Lettere intento: focus sul nuovo modello 2017 | pag. 23 |
| NEWS Governo, le misure a sostegno della natalità | pag. 25 |
| NEWS Regime sanzionatorio per mancata assunzione dei disabili | pag.27 |
| GUIDE Comunicazione annuale lavori usuranti entro il 31 marzo | pag.29 |
| CHI SIAMO dirigenti e sedi | pag. 31 |

La vignetta della settimana

Note



chiuso alle
ore 13.00 del
10 marzo
2017

editoriale



“Chi sbaglia paga” tra i nuovi progetti dell’Ancl

scrive
Dario
Montanaro

Presidente
Nazionale
Ancl - Su

Cari colleghi, a distanza di qualche mese dall'insediamento del nuovo direttivo Ancl torniamo a dar vita e voce al nostro organo informativo per eccellenza: la rivista "Il Consulente Milleottantuno". Sono stati mesi intensi, di riorganizzazione e di programmazione, e in questo primo numero della rivista Ancl del 2017 vogliamo informarvi sulle strade, le aspirazioni e i progetti che indirizzeranno il nostro operato. Il tutto senza dimenticare di offrirvi, come sempre, utili approfondimenti e aggiornamenti sulle tematiche del lavoro. Il consiglio nazionale Ancl dello scorso 27 gennaio è stata l'occasione per presentare alla platea dei consiglieri nazionali una serie di progetti ideati e promossi dall'Ufficio di Presidenza. Tra le differenti proposte vorrei dedicare un approfondimento al nuovo progetto denominato **“Chi sbaglia paga”**. Nello specifico dell'iniziativa, si identifica nel “chi sbaglia” la Pubblica Amministrazione e i suoi errori nella gestione dei molteplici processi telematici e nel “chi paga” il meccanismo in base al quale si presta maggiore attenzione ad alcune procedure e problematiche quando ci sono penalizzazioni economiche a carico di studi professionali e singoli professionisti.

L'iniziativa proposta dalla dirigenza Ancl si fonda sulla funzione statutaria dell'Associazione di tutelare gli interessi economici e professionali dei consulenti del lavoro e mira a dar voce ad una serie di ritorni negativi da parte della PA alle procedure di comunicazione telematica (di varia natura) effettuate correttamente dai professionisti. L'assunto dal quale nasce il progetto è il seguente: ogni sistema informatico della pubblica amministrazione ha un modo errato di gestire le informazioni gestite correttamente da parte del professionista. Concretamente il progetto “Chi sbaglia paga” consisterà nella realizzazione di un applicativo che raccoglierà nel corso delle prossime settimane un elenco di casistiche, tale da poter generare automaticamente la procedura da effettuare per la risoluzione della problematica indicata dal singolo consulente e di quantificare l'impegno da parte del professionista. A questo si affiancherà un software di calcolo automatico delle parcelle che spetteranno al professionista in modo da dare valore all'attività e certificarne l'esecuzione. Così come definito nel consiglio nazionale troverete di seguito le schede nelle quali vengono descritti tutti i progetti e le attività illustrate durante i lavori.

I progetti della dirigenza Ancl per il 2017

Carissimi Consiglieri Nazionali, così come definito nel consiglio nazionale dello scorso 27 gennaio, troverete di seguito le schede nelle quali vengono descritti i progetti e le attività illustrate durante i lavori. Ognuno di voi, potrà dichiarare la disponibilità ad impegnarsi sui progetti nei quali immagina di poter fornire il migliore contributo associativo e ritiene che siano di suo maggiore interesse nell'ambito delle competenze professionali possedute. La modalità di segnalazione del progetto di interesse sarà esclusivamente telematica attraverso l'invio di una mail, da parte vostra, alla segreteria nazionale (segreteria@anclsu.com) nella quale indicare il/i titolo/i del/i progetto/i a cui si è interessati. Successivamente, ogni progetto sarà seguito e diretto da un componente dell'Ufficio di Presidenza tra quelli indicati in ogni singola scheda e sarà nostra cura aggiornare lo stato delle attività nell'ambito delle riunioni di Consiglio Nazionale. Vi preghiamo di dare la massima diffusione alle iniziative.

Progetto "Il consulente del lavoro e la fiscalità"

OBIETTIVI

- predisposizione di documenti su politiche fiscali da proporre alla compagine politico/governativa.
- predisposizione di un sistema di analisi e valutazione dei provvedimenti, disposizioni e orientamenti in materia fiscale.
- valutazione impatto economico in categoria dell'attività di consulenza fiscale
- valutazione delle possibilità di stabilire convenzioni/collaborazioni con casa software per specifico software di contabilità e controllo di gestione
- valutazione della collaborazione con FUL per l'approntamento di un software gestionale da proporre alle aziende clienti
- raccolta e selezione di buone pratiche o schemi organizzativi nella gestione dei principali adempimenti di carattere fiscale

FASI PROGETTUALI

1. Individuazione modalità di gestione delle relazioni fra i colleghi del progetto
2. definizione delle priorità di intervento (esempio: analisi ed approfondimento normativo; formulario; procedure; collaborazioni esterne, etc)
3. definizione dei sistemi di comunicazione/inoltro agli iscritti delle attività svolte

RIFERIMENTI UFFICIO DI PRESIDENZA: Marziali - Nalini - Camassa - Sabatini

N. COMPONENTI CONSIGLIO NAZIONALE: 5

N. COMPONENTI DELLE REALTA' TERRITORIALI: 15

TEMPI: primo semestre 2017

Progetto "Asseco"

OBIETTIVI

- Creazione di un'aggregazione operativa per realizzare un sistema di colleghi che operano su attività di certificazione ed asseverazione
- Tenere separata l'attività di certificazione da quella di amministrazione del personale
- Promuovere la procedura Asseco sul sistema delle imprese e delle forniture e subforniture

FASI PROGETTUALI

1. Definizione del progetto di formazione specialistica dei colleghi interessati, su procedure di certificazione ed asseverazione
2. Predisposizione di un modello/procedura di asseverazione di aziende esterne
3. Costruzione di un percorso di comunicazione del servizio di asseverazione rispetto al sistema delle imprese ed ai colleghi consulenti del lavoro

RIFERIMENTI UFFICIO DI PRESIDENZA: Maffiotti - Bonati - Pezzotti

N. COMPONENTI CONSIGLIO NAZIONALE: 3

N. COMPONENTI DELLE REALTA' TERRITORIALI: 15

TEMPI: entro il 2017

Progetto "CdL per la pubblica amministrazione"

OBIETTIVI

- Creazione sistema di aggregazione operativa per intervenire sui servizi di amministrazione personale della PA anche in convenzione con altri soggetti e sfruttando l'esperienza di colleghi che già se ne occupano
- Predisposizione di politiche collettive per la partecipazione ai bandi di gara degli enti pubblici
- Individuazione di sistemi di proporzione dei servizi alle PA su base nazionale
- Introdurre la categoria in modo significativo sul mercato dell'amministrazione del personale delle PA.

FASI PROGETTUALI

1. Individuazione modalità di gestione delle relazioni fra i colleghi del progetto;
2. definizione delle priorità di intervento (esempio: creazione database competenze dei colleghi che vogliono intervenire sul progetto);
3. definizione dei sistemi di comunicazione/inoltro agli iscritti delle attività svolte;
4. Definizione delle modalità con cui partecipare agli appalti singoli o collettivi

RIFERIMENTI UFFICIO DI PRESIDENZA: Montanaro - Maffiotti - Camassa - Solaro

N. COMPONENTI CONSIGLIO NAZIONALE: 3

N. COMPONENTI DELLE REALTA' TERRITORIALI: 20

TEMPI: entro il 2017

Progetto “Servizi alle Up”

OBIETTIVI

- Predisposizione di un sistema di servizi da fornire gratuitamente alle UP
- Indicazione del tema del mese (con annesso breve studio)
- Convegnaistica gratuita
- Valorizzazione per le Up delle collaborazioni commerciali nazionali
- Formazione su gestione amministrativa
- Software gestionale UP

FASI PROGETTUALI

1. Predisposizione di un sistema di servizi da fornire gratuitamente alle UP
2. Definizione e proposizione tema del mese (con annesso breve studio)
3. convegnoistica gratuita
4. formazione su gestione amministrativa ed adempimenti statuari
5. software gestione UP

RIFERIMENTI UFFICIO DI PRESIDENZA: Nalini - Parlagreco - Montanaro

N. COMPONENTI CONSIGLIO NAZIONALE: 15

N. COMPONENTI DELLE REALTA' TERRITORIALI: 20

TEMPI: entro aprile 2017

Progetto “Proposta politica per nuovo sistema di contenzioso previdenziale”

OBIETTIVI:

- Elaborazione proposta di Legge per la realizzazione di una procedura specifica di gestione del contenzioso previdenziale

FASI PROGETTUALI:

1. Analisi e studio della proposta anche con ausilio esperti esterni;
2. Individuazione dell'interlocutore politico più efficace;
3. Definizione del canale con cui proporlo all'interlocutore politico

RIFERIMENTI UFFICIO DI PRESIDENZA: Montanaro - Camassa - Parlagreco - Sabatini

N. COMPONENTI CONSIGLIO NAZIONALE: 4

N. COMPONENTI DELLE REALTA' LOCALI: 10

TEMPI: entro giugno 2018

Progetto “Comunicazione commerciale del Cdl”

OBIETTIVI

- Predisporre un messaggio pubblicitario con il quale affermare le competenze del Cdl
- Indicare i canali di comunicazione più efficaci per affermare la competenza e convenienza del Cdl nell'ambito dei servizi di amministrazione e gestione del personale
- Calibrare il sistema di competizione commerciale rispetto all'aggressione che il mercato dei Cdl riceve dai fornitori di servizi software
- Dare valore commerciale alla figura del Cdl rispetto al sistema delle imprese
- Aggredire mercati che, ad oggi, non sono serviti dai Cdl

FASI PROGETTUALI

1. Ricerca di competenze specifiche nel settore della comunicazione, sia all'interno che all'esterno del sistema di categoria
2. Predisposizione del messaggio pubblicitario
3. Predisposizione del piano economico dell'iniziativa
4. Individuazione delle fonti di finanziamento del progetto
5. Contrattualizzazione con fornitori ed avvio della campagna di comunicazione

RIFERIMENTI UFFICIO DI PRESIDENZA: Montanaro - Nalini - Via - Manca - Marziali - Camassa

N. COMPONENTI CONSIGLIO NAZIONALE: 10

TEMPI: entro aprile 2017

Progetto “Bilancio sociale dell'Ancl”

OBIETTIVI

- Realizzare il Bilancio Sociale dell'Ancl al fine di rendere evidenti i principi dell'Associazione

FASI PROGETTUALI

1. Analisi requisiti per elaborazione bilancio social
2. Determinazione adempimenti e procedure contabili per predisposizione bilancio sociale

RIFERIMENTI UFFICIO DI PRESIDENZA: Bonati - Sabatini - Solaro - Pezzotti

N. COMPONENTI CONSIGLIO NAZIONALE: 6

N. COMPONENTI DELLE REALTA' TERRITORIALI: 15

TEMPI: entro dicembre 2018

Progetto "Mappatura dei nuovi lavori"

OBIETTIVI

- Analizzare le nuove attività professionali e di servizio che si svolgono o possono essere svolti dai Cdl nel settore delle risorse umane (in particolare attività non oggetto della riserva della Legge 12)
- Creare una classifica delle attività per macro aree e per singoli servizi
- Individuazione del valore economico di tali attività
- Predisposizione di percorsi formativi finalizzati alla creazione delle competenze utili a svolgere i nuovi servizi
- Elaborazione di sistemi di certificazione delle nuove competenze
- Valorizzazione professionale e commerciale delle nuove competenze

FASI PROGETTUALI

1. Definire l'area operativo/professionale di intervento
2. Realizzazione della mappa dei nuovi lavori
3. Programmazione macro e micro della formazione per le nuove attività
4. Definizione di accordi di collaborazione per l'erogazione dell'attività formativa
5. Predisposizione del protocollo per la certificazione/asseverazione delle competenze

RIFERIMENTI UFFICIO DI PRESIDENZA: Montanaro - Nalini - Via - Manca - Marziali - Camassa

N. COMPONENTI CONSIGLIO NAZIONALE: 5

N. COMPONENTI DELLE REALTA' TERRITORIALI: 15

TEMPI: entro settembre 2017

Progetto "Praticanti"

OBIETTIVI

- Sulla base di esperienze territoriali (vedi Umbria) costruire un percorso di aggregazione/formazione dei praticanti
- Definizione di procedure di approccio al praticantato che presuppongano l'esistenza di un progetto professionale che individui anche il futuro (economico) del praticante
- Avviare una regolare ed articolata modalità nazionale di presenza nel sistema accademico universitario per fornire lezioni gratuite in materia di amministrazione del personale

FASI PROGETTUALI

1. Mappatura delle esperienze territoriali
2. Raccolta delle pratiche di maggiore utilità e proponibilità su base nazionale
3. Definizione del modello di elaborazione e procedura da proporre alle realtà locali
4. Monitoraggio delle esperienze locali frutto di tale progetto;
5. Definizione del protocollo operativo per collaborare con università

RIFERIMENTI UFFICIO DI PRESIDENZA: Marziali - Camassa - Nalini - Pessotti

N. COMPONENTI CONSIGLIO NAZIONALE: 12

N. COMPONENTI DELLE REALTA' TERRITORIALI: 20

TEMPI: entro dicembre 2017

Progetto "Credito Sicuro" Collaborazione società recupero crediti professionali

OBIETTIVI

- Elaborazione di proposta per la creazione di una società di cessione dei crediti "difficili" dei Consulenti del Lavoro
- Verifica eventuale convenzione

FASI PROGETTUALI

1. Analisi e studio della proposta anche con ausilio esperti esterni
2. Individuazione dell'interlocutore finanziario affidabile e più efficace
3. Definizione delle modalità di collaborazione con il soggetto esterno

RIFERIMENTI UFFICIO DI PRESIDENZA: Bonati - Parlagreco - Manca - Marziali - Sabatini

N. COMPONENTI CONSIGLIO NAZIONALE: 4

N. COMPONENTI DELLE REALTA' TERRITORIALI: 10

TEMPI: entro giugno 2018

Progetto "Consulente Specialista"

OBIETTIVI

- Individuare settori di specializzazione nell'ambito delle attività oggetto di riserva di Legge (es: relazioni industriali - procedure collettive - di crescita/esubero - procedure concorsuali - ammortizzatori sociali - bilateralità - formazione - contrattualistica collettiva - contrattualistica individuale - etc)
- Programmare percorsi di verifica delle competenze in grado di creare un sistema di assegnazione e pubblico riconoscimento di "specialista in ..." e programmare percorsi formativi e di verifica per mantenimento della specializzazione
- Integrare con meccanismi di comunicazione commerciale del professionista

FASI PROGETTUALI

1. Individuazione delle specializzazioni;
2. Definizione dei percorsi di verifica competenze specialistiche;
3. Individuazione sistemi di attestazione/evidenza della competenza specialistica in capo al collega;
4. Creazione di una "rete" di categoria delle specializzazioni;
5. Programmazione di un sistema di mantenimento/miglioramento continuo delle specializzazioni

RIFERIMENTI UFFICIO DI PRESIDENZA: Montanaro - Manca - Via - Pezzotti

N. COMPONENTI CONSIGLIO NAZIONALE: 3

N. COMPONENTI DELLE REALTA' TERRITORIALI: 15

TEMPI: entro dicembre 2017

Attività sindacale

L'Ancl denuncia l'Inail per interruzione del pubblico servizio

E' datata 10 febbraio 2017 la **lettera di diffida e messa in mora** inviata dall'Ancl Su all'Inail a causa dei numerosi e continui problemi tecnici e gravi malfunzionamenti del sito Inail che non consentono ai professionisti di lavorare in modo proficuo e regolare.

La lettera di diffida è pubblicata sul sito [www.anclsu.com \(http://anclsu.com/public/news/copertina/DiffidaInail-Ancl10022017.pdf\)](http://anclsu.com/public/news/copertina/DiffidaInail-Ancl10022017.pdf) e ad esse è seguita in data 22 febbraio la vera e propria **denuncia querela** dell'Ancl all'Istituto.

Dario Montanaro Presidente ANCL SU ha così comunicato le motivazioni di tale atto:

"Ritenevamo che l'arroganza e l'inefficienza di un ente pubblico potessero avere, comunque, dei limiti, ma abbiamo dovuto constatare che così non è!

In fondo, il fatto di essere cittadini di questo paese prima che Consulenti del Lavoro, ci porta sempre a pensare e sperare che prima o poi il senso di responsabilità e gli obblighi che la legge pone a noi Consulenti, abbiano lo stesso valore di quelli che vengono posti in capo ai dirigenti di enti pubblici; ma evidentemente anche questa valutazione non è stata confermata!

Pertanto la denuncia querela ipotizzando il reato previsto dall'art. 340 del c.p. è stata presentata presso la Procura della Repubblica di Roma. L'esposto è stato depositato in modo convinto e sostanziale, ma non possiamo sperare che questo rappresenti un successo per il nostro sistema di gestione dei rapporti assicurativi previdenziali ed, in generale, per il nostro sistema paese.

Il contenuto della denuncia si può consultare sul nostro sito e dobbiamo dire che non è stato affatto complicato raccogliere sul territorio nazionale le informazioni e le lamentele di una inadeguata e incosciente gestione del sistema informatico dell'Inail con l'aggravante rappresentata dal fatto che, con i servizi online dell'Inail, si interagisce, sostanzialmente e principalmente nei mesi di gennaio e febbraio.

Il silenzio seguito alla diffida formale del 10 febbraio scorso e il perpetuarsi dei blocchi e delle inefficienze del sito Inail (che continuano ancora oggi rispetto alle operazioni da concludere entro febbraio) descrive l'incapacità dell'istituto di affrontare le attività essenziali che sono alla base della funzione pubblica per la quale esiste l'ente assicurativo. L'ammissione, a tutti i

livelli, di inadeguatezza del sistema informatico non ha comunque generato neanche una minima azione tesa a correggere l'andamento sbagliato e, francamente, di gratuite scuse e inadeguate giustificazioni ne abbiamo i cassetti pieni. Dal nostro incarico professionale nessuno si aspetta scuse, gli errori ci vengono addebitati e siamo noi a risponderne in prima persona, adesso è giusto che questo avvenga anche nella pubblica amministrazione con cui siamo chiamati ad interloquire in virtù della nostra attività di Consulenti del Lavoro. E' evidente che questa azione associativa tesa a tutelare sia la dignità dei consulenti del lavoro che la regolarità per le aziende assistite, segna un punto di non ritorno nell'ambito dei rapporti con gli enti previdenziali, che speriamo sia foriero di ravvedimenti e soluzioni da parte dei dirigenti degli istituti.

L'Ancl c'era, c'è e ci sarà per tutelare la dignità di Consulenti del Lavoro."

News

Rottamazione cartelle Equitalia: quanto conviene?

I contribuenti avranno tempo fino al **31 marzo 2017** per aderire alla nuova sanatoria delle cartelle esattoriali e alla definizione agevolata di tutti o parte dei loro carichi a ruolo. I consulenti del lavoro, quali intermediari, hanno il compito di rispondere prontamente e celermente alle richieste dei proprio clienti. E' per tale ragione e per facilitare l'operatività dei colleghi che l'Ancl Nazionale ha deciso di mettere a disposizione dei consulenti del lavoro iscritti all'Ancl un particolare strumento di calcolo che aiuta a comprendere la reale convenienza dell'adesione alla "rot-

tamazione delle cartelle Equitalia". Basterà accedere al proprio profilo personale sulla piattaforma "My Anclsu" (raggiungibile effettuando la login dal sito www.anclsu.com o digitando l'indirizzo <http://anclsu.com/myanclsu/>) e cliccando sulla voce "Rottamazione cartelle Equitalia" sarà possibile calcolare in tempo reale il costo della rottamazione delle cartelle esattoriali e delle multe, in base al decreto legge fiscale 193/2016, inserendo i valori richiesti. Il Decreto Legge 193/2016 ha previsto infatti la possibilità per qualsiasi contribuente (persona fisica,

società, ecc.) di definire in via agevolata le somme iscritte a ruolo da parte di pubblici Uffici in ruoli "affidati" agli Agenti della riscossione nel periodo compreso tra il 1/01/2000 ed il 31/12/2016 (ivi inclusi gli avvisi di accertamento esecutivi) tramite il pagamento in unica soluzione o in un massimo di 5 rate entro il 30/09/2018, di quanto iscritto a ruolo a titolo di imposta, più gli interessi di ritardata iscrizione a ruolo dell'aggio e spese di procedura (es: spese di notifica) dovuti all'agente della riscossione senza corresponsione di sanzioni, né degli interessi di mora.



**ROTTAMAZIONE
RUOLI EQUITALIA**

Tools per il calcolo del risparmio



focus

Approfondimenti

Il nuovo regime di “contabilità semplificata per cassa” a far data dal 1° gennaio 2017

Scrive Celeste Vivenci

Premessa generale

Nella Gazzetta Ufficiale n. 297 del 21 dicembre 2016 è stata pubblicata la Legge n. 232 del 11/12/2016 (Legge di Stabilità 2017) che, tra le altre novità, ha introdotto il “nuovo regime di contabilità per cassa” (novellato art 18 del D.P.R. 600/73 e nuovo articolo 66 del Tuir).

Per una platea molto ampia di contribuenti sorge quindi spontanea la domanda se restare nel regime di contabilità semplificata (applicando il regime di cassa in luogo di quello di competenza) ovvero se passare alla contabilità ordinaria (che adotta obbligatoriamente il criterio di competenza).

Nota: l'art. 66 del TUIR modificato dispone che il reddito d'impresa dei soggetti semplificati è pari alla differenza tra l'ammontare dei ricavi e altri proventi percepiti e quello delle spese sostenute (il reddito d'impresa è costituito dalla dif-

ferenza tra l'ammontare dei ricavi di cui all'articolo 85 e degli altri proventi di cui all'articolo 89 percepiti nel periodo d'imposta e quello delle spese sostenute nel periodo stesso nell'esercizio dell'attività d'impresa; la differenza è aumentata dei ricavi di cui all'articolo 57, dei proventi di cui all'articolo 90, comma 1, delle plusvalenze realizzate ai sensi dell'articolo 86 e delle sopravvenienze attive di cui all'articolo 88 e diminuita delle minusvalenze e sopravvenienze passive di cui all'articolo 101.

LE REGOLE FONDAMENTALI DEL NUOVO REGIME DI CONTABILITÀ SEMPLIFICATA

Il nuovo regime contabile per cassa è caratterizzato dalle seguenti regole:

a) soggetti interessati alla norma: imprese individuali, società di persone e enti non commerciali con

attività commerciale (non prevalente) che nell'anno precedente, relativamente a tutte le attività esercitate, hanno conseguito ricavi non superiori ai seguenti limiti a euro 400.000 nel caso di attività di prestazione di servizi e a euro 700.000 negli altri casi (attività di produzione e/o di cessione di beni).

Nel caso di soggetti che svolgono attività miste si devono confrontare i sopraindicati i limiti con i ricavi derivanti dall'attività prevalente e, in caso di mancata annotazione distinta dei ricavi, si presumono prevalenti quelli derivanti da attività diverse dalle prestazioni di servizi.

Nota: I limiti dimensionali dei ricavi per l'accesso al regime, pari a € 400.000 per le prestazioni di servizi e € 700.000 per le altre attività, sono rimasti invece immutati.



immutati. Sulla base del nuovo disposto normativo risulta opportuno chiarire che, a partire dal

1 gennaio 2017, il regime per cassa diventa il regime “naturale” per tutti i soggetti in possesso dei requisiti dimensionali per potervi accedere.

b) entrata in vigore del nuovo regime: **il nuovo regime di contabilità per cassa entra in vigore a far data dal 01/01/2017.**

c) calcolo del reddito d'impresa: per i contribuenti in contabilità semplificata il reddito d'impresa ed il valore della produzione netta IRAP è determinato secondo il criterio della “cassa” (il luogo al criterio della competenza) che continuerà ad applicarsi per i soli soggetti in contabilità ordinaria (anche per opzione).

Il reddito è dato dalla differenza tra i componenti positivi “percepiti” e le spese “sostenute” nel medesimo periodo d'imposta (non rilevano le rimanenze iniziali e finali) e continueranno a concorrere alla formazione del reddito le plusvalenze, le minusvalenze, le sopravvenienze attive e passive, i proventi immobiliari (art. 90, TUIR), gli ammortamenti, l'autoconsumo e gli accantonamenti di quiescenza/previdenza (TFR, TFM ecc.).

Il reddito del primo anno di applicazione delle nuove regole (anno 2017) è ridotto dell'importo delle rimanenze finali che hanno concorso a formare il reddito

dell'esercizio precedente (anno 2016), secondo il principio di competenza.

Nota: i componenti positivi sono: ricavi - sopravvenienze attive - dividendi e interessi - proventi immobiliari - rimanenze finali- Tra i componenti negativi si annoverano: - esistenze iniziali - spese per lavoro - interessi passivi - oneri fiscali e contributivi e oneri di utilità sociale - minusvalenze e sopravvenienze passive - quote di ammortamento - accantonamento di quiescenza e previdenza - spese relative a più esercizi. (si attende l'apposito Decreto Ministeriale da emanarsi entro il 31/01/2017 che fornirà ulteriori chiarimenti).

Vi è da dire che non trova più applicazione per i contribuenti in contabilità semplificata (nuovo art. 66 c. 3 del Tuir) la norma che concedeva a tali soggetti la possibilità di dedurre i costi concernenti contratti da cui derivano corrispettivi periodici (contratti di locazione, di assistenza contabile, di somministrazione di gas, luce), relativi a spese di competenza di due periodi d'imposta e di importo inferiore ai 1.000 euro di imponibile.

d) reddito e periodo di transizione: i ricavi, i compensi e le spese che hanno già concorso alla formazione del reddito, non assumono rilevanza nella determinazione del reddito degli anni successivi (ipotizzando pertanto fatture da emettere nel 2017 con competenza 2016 per euro 10.000 tale importo costi-

tuirà ricavo per il 2016 (impresa che adotta il principio di competenza) e non verrà tassato nel 2017 anche se in pratica sono emesse in tale annualità le relative fatture (primo anno di applicazione del regime di cassa).

e) la gestione della nuova contabilità semplificata per cassa: la gestione pratica può avvenire in tre modalità diverse ovvero:

1) Registro degli incassi e pagamenti: a) necessita di apposito registro in cui annotare, cronologicamente i ricavi percepiti (incasso percepito, generalità, indirizzo e comune di residenza del soggetto che effettua il pagamento, estremi della fattura o altro documento emesso; b) apposito registro dove annotare cronologicamente e con riferimento alla data di pagamento (criterio di cassa) le spese sostenute nell'esercizio (generalità, indirizzo, comune di residenza del soggetto, estremi della fattura o altro documento emesso).

Nota: tale metodo è il più costoso e complicato in quanto richiede il monitoraggio costante di tutti gli incassi e pagamenti delle fatture come nel caso della contabilità ordinaria (potrebbe tuttavia essere indicato per i soggetti che desiderano optare per il sistema dell'Iva per cassa ai sensi dell'art. 32 bis del Decreto Legge n. 83/2012 al fine di pagare anche l'IVA utilizzando lo stesso criterio contabile).





2) Registri Iva integrati: è possibile tenere i soli registri Iva integrati in modo analitico degli incassi dei pagamenti (è comunque ammesso indicare le sole operazioni per le quali entro il termine dell'anno non è intervenuto l'aspetto finanziario (operazioni attive non incassate e operazioni passive non pagate e pertanto, in luogo di ogni singola annotazione, è consentito riportare a fine anno l'importo complessivo dei mancati incassi e pagamenti).

Nota: in linea generale è il metodo che consente di applicare, con il minimo sforzo, l'effettiva tassazione del criterio di cassa (dal punto di vista pratico si continuano a registrare, come negli anni precedenti, le fatture emesse, le fatture di acquisto e gli altri costi fuori cam-

po IVA fatto salvo che, a fine anno, il cliente dovrà monitorare le sole fatture che risultano non incassate o non pagate alla data del 31-12).

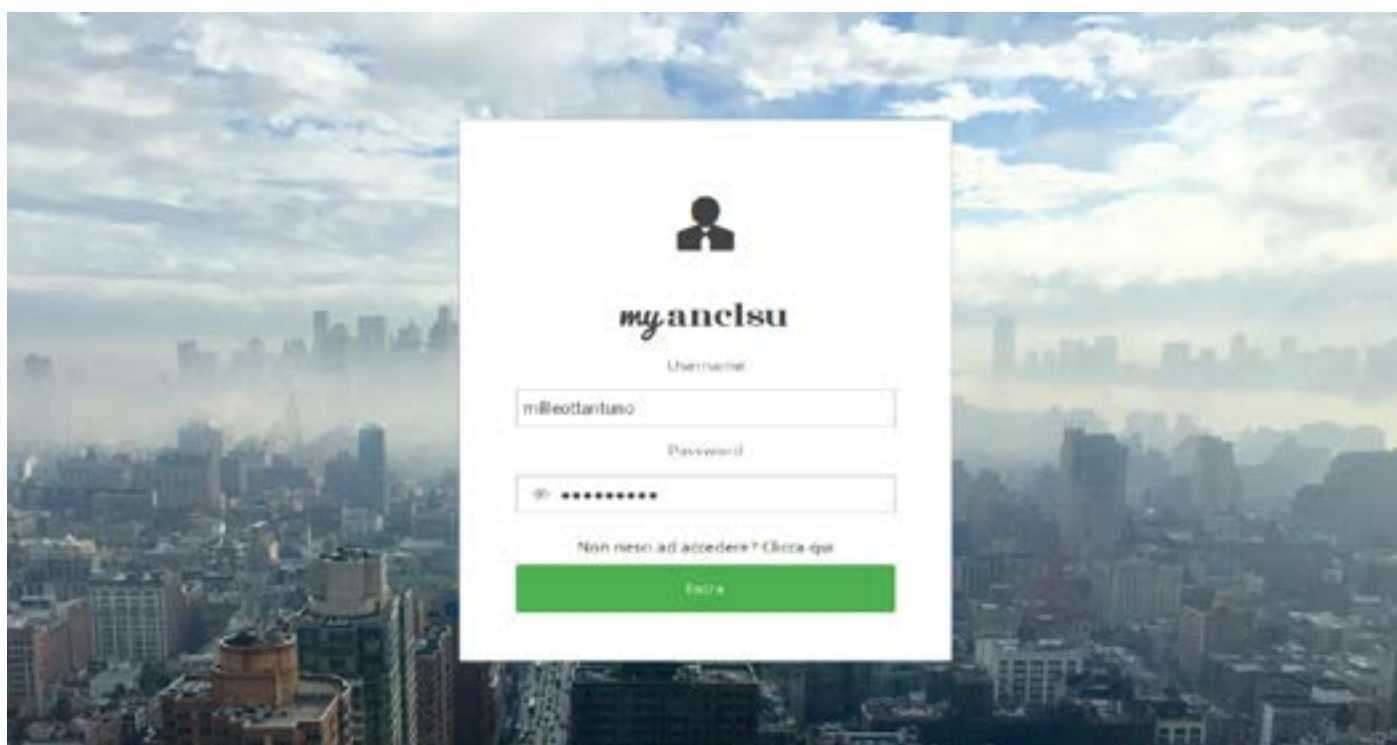
3) Registri Iva con opzione comma 5 art 18: è possibile, tramite opzione vincolante per un triennio, tenere i registri Iva senza operare annotazioni relative ad incassi e pagamenti (in pratica vi è una sorta di presunzione legale secondo cui la data di registrazione dei documenti coincide con quella di incasso o del pagamento e pertanto non sarà necessario controllare l'aspetto finanziario).

Nota: tale metodo semplificato di durata triennale è consigliato ai dettaglianti che sostengono le spese in tempi successivi (30/60/90 gg). La metodologia non sembra invece

adatta per coloro che hanno incassi differiti nel tempo.

f) cosa fare se non si vuole adottare il regime di contabilità per cassa semplificato: i contribuenti che intendono proseguire nell'applicazione del principio di competenza devono optare per la tenuta della contabilità ordinaria per la durata minima di 3 anni.

Nota: ad una prima analisi per i soggetti che si trovano ad avere importi elevati di rimanenze finali alla data del 31-12-2016 risulta conveniente adottare il regime di contabilità ordinaria (nel nuovo regime di cassa per i soggetti semplificati non rilevano ai fini reddittuali le rimanenze iniziali e finali).



focus

Approfondimenti

I nuovi ricorsi amministrativi in materia di lavoro e legislazione sociale

Scrive Avv. Francesco Stolfa - Ufficio Legale ANCL-SU

Con la **circolare n. 4 del 29 dicembre 2016**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro interviene per la prima volta a fornire chiarimenti sul nuovo contenzioso amministrativo così come in parte ridisegnato dall'art. 11 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149, uno dei decreti attuativi del cd. Jobs Act, che ha profondamente modificato gli artt. 16 e 17 del D.Lgs. 124/2004.

La circolare era molto attesa perché si sperava riuscisse a sciogliere alcuni nodi che la riforma del 2015 ha lasciato irrisolti.

È opportuno, comunque, fare un passo indietro. La riforma del 2015 ha incontrato il favore degli operatori professionali e delle imprese in quanto affronta e risolve in radice un problema particolarmente delicato che era emerso in sede applicativa con il vecchio testo del 2004 che, da un lato, prevedeva la possibilità di ricorrere (non solo in sede giudiziaria ma anche) in via amministrativa contro le ordinanze ingiunzioni emesse dalle Direzioni

Territoriali del Lavoro ma, d'altro canto, prevedeva anche espressamente (e inequivocabilmente) che tale ricorso, nei casi in cui si contenesse della qualificazione del rapporto (art. 17), sospendeva semplicemente il termine (di 30 giorni) per l'impugnazione in sede giurisdizionale. Ne era derivato un grave disagio per gli operatori che, in caso di rigetto del ricorso amministrativo, avevano a disposizione, per presentare l'opposizione al Giudice (dei 30 previsti dalla legge) solo i giorni residui non decorsi prima della presentazione del ricorso amministrativo. L'inconveniente non sussisteva nel caso di ricorso al direttore della Direzione Regionale del Lavoro avverso le ordinanze ingiunzione aventi ad oggetto altre violazioni (non riguardanti cioè la sussistenza o la qualificazione del rapporto) in quanto l'art. 16 prevedeva, invece, più semplicemente e correttamente, che il termine per il ricorso al giudice decorreva solo "alla conclusione della fase am-

ministrativa".

La riforma - dicevamo - ha risolto questo problema ... tagliando la testa al toro, cioè eliminando ogni possibilità di ricorso amministrativo avverso l'ordinanza ingiunzione che, quindi, ora, può essere opposta solo in sede giurisdizionale. La cosa riguarda direttamente anche i Consulenti del Lavoro in quanto, come noto, ai sensi dell'art. 6, comma 9 del D.Lgs. 01/09/2011, n. 150 l'opponente, nel giudizio di primo grado, può costituirsi di persona (cioè senza patrocinio di un avvocato), quindi anche con l'assistenza del proprio CdL.

Con il nuovo testo degli artt. 16 e 17, quindi, il ricorso amministrativo può essere proposto solo contro gli "atti di accertamento" compiuti dagli ispettori del lavoro, da quelli degli enti previdenziali ed assistenziali nonché dagli altri ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria che rilevino violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale.





Ciò che occorre sottolineare, però, è che, mentre per gli atti di questi ultimi agenti e ufficiali di polizia giudiziaria diversi dagli ispettori lavoro e dagli ispettori degli enti previdenziali o assicurativi, l'art. 16 prevede sempre la possibilità di un ricorso amministrativo alla sede territorialmente competente dell'INL, qualunque sia il loro contenuto, invece, per gli atti di accertamento compiuti dagli ispettori del lavoro e da quelli degli enti previdenziali ed assicurativi, il ricorso amministrativo deve essere rivolto al Comitato sui rapporti di lavoro (art. 17) ma solo se abbia ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro. Per gli altri atti degli ispettori INL, INPS e INAIL non sussiste, quindi, per il presunto contravventore, alcuna tutela giustiziale amministrativa se non il blando diritto a presentare scritti difensivi e ad essere ascoltato di persona dalla medesima autorità procedente ex art. 18, L. 689/1981. Resta ferma, inoltre, la possibilità di proporre i ricorsi amministrativi previsti dagli ordinamenti degli enti previdenziali e assicurativi ma solo per contestare i crediti accertati, non le sanzioni amministrative.

Su questo diverso regime impugnatorio che emerge dal testo legislativo, la circolare INL in commento non dice nulla, limitandosi

a rilevare che il ricorso ex art. 16 è riservato “agli atti del personale ispettivo diverso da quello dell'Ispettorato, atteso peraltro che rispetto agli atti adottati da questi ultimi va utilizzato il diverso ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro”. Non evidenzia, cioè, la circolare che ciò è vero solo per gli accertamenti inerenti la sussistenza o la qualificazione del rapporto di lavoro. Poco oltre, però, quando esamina il ricorso ex art. 17, richiama tale competenza limitata precisando che esso può essere proposto dallo ispettori “in ordine alle medesime censure”.

Il quadro complessivo che emerge dalla riforma presenta, dunque, novità piuttosto rilevanti sulle quali la circolare, in verità, si sofferma poco. Da un lato, infatti, viene eliminata in radice - come si è detto - la possibilità di ricorrere in via amministrativa avverso i provvedimenti emessi dagli organi ispettivi aventi natura di titolo esecutivo (ordinanze-ingiunzione), dall'altro si crea un procedimento impugnatorio in via amministrativa generalizzato solo per gli atti di accertamento adottati da quelli che potremmo definire agenti o ufficiali di polizia giudiziaria “non specializzati”, diversi cioè da quelli operanti nell'ambito dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ovvero di enti previdenziali e assicurativi. Il

fine perseguito dal legislatore con tale innovazione è espressamente dichiarato nel testo normativo il cui incipit recita testualmente “al fine di garantire l'uniforme applicazione delle disposizioni in materia di lavoro, legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa”. Per gli atti compiuti dagli ispettori “specializzati” (INL, INPS, INAIL), invece, il procedimento giustiziale amministrativo vero e proprio è limitato ai soli provvedimenti a contenuto complesso che implicano, cioè, una valutazione (prevalentemente giuridica) della natura del rapporto di lavoro.

Per il resto la procedura dei due ricorsi non si discosta da quanto previsto dalla normativa previgente, salvo nella individuazione dell'organo competente che, per il ricorso ex art. 16, avverso gli atti degli ispettori non specializzati, è ora il Direttore della sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro mentre per il ricorso ex art. 17 resta il Comitato per i rapporti di lavoro la cui composizione però prevede ovviamente la presenza (e la presidenza) del medesimo direttore.

focus approfondimenti

Appalti: con il lavoro supplementare l'offerta è anomala

Scrive Renzo La Costa*

L'offerta presentata nell'ambito di una gara d'appalto che prevede al fine del contenimento dei costi, il ricorso al lavoro supplementare dei dipendenti part time in luogo del lavoro straordinario, è da considerarsi anomala. Ciò anche in quanto sussiste la facoltà per il lavoratore part time di rifiutare l'occupazione supplementare. Così il Tar Lazio (sentenza N. 12873/2016) ha ritenuto illegittima l'aggiudicazione di una gara per servizi di pulizia in quanto nelle giustificazioni prodotte in sede di verifica anomalia dell'offerta, con riguardo al costo del personale, l'aggiudicataria aveva dichiarato di aver previsto di ricorrere al lavoro supplementare per le sostituzioni del personale assente. Nel caso di specie, il collegio giudicante ha ritenuto che il giudizio di anomalia svolto dalla stazione appaltante sull'offerta dell'aggiudicataria, sia giunto a violare il principio di ragionevolezza tecnica, con partico-

lare riguardo alle valutazioni del costo della manodopera e del costo dei prodotti.

Con riguardo al costo della manodopera, e per giustificare l'ulteriore ribasso offerto, la ditta, ha affermato, quindi, di aver previsto, sulla base dell'art. 33 CCNL di settore, "di ricorrere al lavoro supplementare per la sostituzione del personale assente", con un'ulteriore decurtazione della retribuzione oraria, applicando anche l'art. 3, comma 4, d. lgs. n. 61/2000, per un numero considerevole di ore di lavoro. Secondo il d.lgs. n. 163/2006 (codice appalti) "il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceo-

logici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione." Ebbene, le tabelle ministeriali, predisposte sulla base dei valori economici dalla norma elencati, stabiliscono il costo medio orario del lavoro che è cosa ben diversa dal trattamento minimo salariale stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Sulla base di tali considerazioni la giurisprudenza è giunta così ad affermare, con orientamento non solo consolidato ma di perdurante valore, anche sotto la vigenza del nuovo codice appalti, "che i costi medi della manodopera, indicati nelle tabelle ministeriali, non assumono valore di parametro assoluto ed inderogabile, ma svolgono una funzione indicativa, suscettibile di scostamento in relazione a



valutazioni statistiche ed analisi aziendali evidenziando una particolare organizzazione in grado di giustificare la sostenibilità di costi inferiori “: Esprimendo solo una funzione di parametro di riferimento è allora possibile discostarsi da tali costi, in sede di giustificazioni dell'anomalia, sulla scorta di una dimostrazione puntuale e rigorosa. Dimostrazione, si aggiunge, che dovrebbe essere tanto più rigorosa quanto maggiore è lo scostamento dai costi medi tabellari. Ebbene ha motivato il collegio

- a fronte di un considerevole scostamento dai costi tabellari, la commissione ha reputato congrua l'offerta economica giustificata, per una parte rilevante, sulla base di un elemento, a parere del collegio, aleatorio. L'aggiudicataria ha, infatti, sostenuto l'abbattimento dei costi medi tabellari, tra l'altro, attraverso il ricorso al lavoro supplementare per un notevole numero di ore. Il ricorso al lavoro supplementare, invece, non avrebbe dovuto essere considerato idoneo parametro giustificativo, in quanto:

- il lavoro supplementare è il lavoro svolto oltre l'orario concordato fra le parti nell'ambito di un contratto di part-time, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi

(art. 6, comma 1, d. lgs. n.81/2015);

- nonostante le modifiche apportate alla sua disciplina dal d. lgs n. 81/2015, permane la differenza rispetto al lavoro straordinario: mentre il lavoro straordinario può essere imposto al lavoratore, il lavoro supplementare può essere richiesto al lavoratore *“in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale”* (art. 6, comma 2, d. lgs. n. 81/2015);

- sulla base dell'art. 33, CCNL Multiservizi, attualmente vigente, *“L'eventuale rifiuto del lavoratore allo svolgimento di ore supplementari non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari”*.

La possibilità, per il lavoratore part-time, di rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare, dunque, rende del tutto aleatoria la previa quantificazione delle relative ore da parte del datore di lavoro e, conseguentemente, affetto da un evidente errore di fatto

il giudizio di affidabilità dell'offerta espresso dalla commissione, laddove appare aver considerato il lavoro supplementare alla medesima stregua del lavoro straordinario. Per tutto quanto sopra esposto, il ricorso è stato accolto.

News

Formazione finanziata, le opportunità di Fondoprofessioni

Scrive Francesco Longobardi

Migliorare le competenze del personale e sviluppare, così, la competitività degli studi/aziende, un importante tema al quale si può dare risposta attraverso la formazione continua dei dipendenti. Proprio per questo, fin dai primi anni 2000, Fondoprofessioni finanzia interventi formativi destinati ai lavoratori degli studi/aziende aderenti. Fondoprofessioni è il fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua dei dipendenti degli studi professionali e delle aziende ad essi collegate, gestito da Confprofessioni, Confederazione tecnica, Cipa, Cgil, Cisl e Uil.

Nello specifico, il Fondo finanzia attività formative rivolte ai dipendenti di uno o più studi/aziende, sulla base delle effettive esigenze. E questo importante servizio può essere attivato senza alcun costo di iscrizione. Infatti, l'adesione avviene, semplicemente, destinando il contributo dello 0,30% del monte salari del personale dipendente.

Entrando nel dettaglio, è possibile aderire riportando all'interno della denuncia Uniemens il codice "FPRO". A questo punto, senza necessità di maturare una particolare "anzianità contributiva", sarà possibile, anche per i neo-aderenti, accedere da subito agli Avvisi pubblicati dal Fondo e richiedere il finanziamento delle attività formative. Esigenze formative individuali, di più dipendenti del singolo studio/azienda o di "rete", l'offerta formativa di Fondoprofessioni è pensata per fornire risposte tempestive e mirate agli aderenti.

Interventi formativi rivolti a un singolo dipendente.

Le attività in questione sono definite "individuali", poiché basate sulle necessità di aggiornamento e sviluppo delle competenze di un singolo lavoratore. In questo ambito, è previsto il rimborso allo studio/azienda del 70% del costo sostenuto. Tramite il portale del Fondo sono consultabili le attività

formative individuali "a catalogo" accreditate, organizzate dagli Enti attuatori (agenzie formative) in centinaia di località.

Interventi formativi rivolti a più dipendenti provenienti da un medesimo studio/azienda.

Le necessità formative riferite a più dipendenti di uno studio/azienda vengono assolte con le attività "corso", articolate su più giornate. In questo caso, la partecipazione dei dipendenti alle attività è gratuita per lo studio/azienda richiedente. Infatti, Fondoprofessioni rimborsa direttamente all'Ente attuatore i costi sostenuti per la realizzazione dell'attività.





Interventi formativi rivolti a più dipendenti provenienti da diversi studi/aziende. Le necessità formative riferite a più dipendenti, provenienti da diversi studi/aziende, vengono assolte con le attività “corsi” (su più giornate) e “seminari” (su giornata singola). Anche in questo caso, la partecipazione dei dipendenti è gratuita per gli studi/aziende coinvolti, poiché Fondoprofessioni rimborsa direttamente all’Ente attuatore i costi sostenuti per la realizzazione dell’attività.

Questa tipologia consente, quindi, di realizzare attività formative rivolte ad una “rete” di studi/aziende, anche con il tramite del singolo

Consulente del lavoro o dell’Ancl, come richiedenti.

Interventi formativi per studi/aziende con almeno 50 dipendenti.

Le strutture di media-grande dimensione hanno la possibilità di attivare un proprio conto formativo aziendale, utilizzando l’80% delle somme accantonate per il finanziamento della formazione del personale.

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo, recentemente rinnovato, sta lavorando alla definizione di una nuova offerta formativa, ancora più vicina alle esigenze degli

studi professionali e delle aziende collegate. Innovazione metodologica nelle proposte di finanziamento ed una crescente sinergia con la bilateralità del comparto sono due degli ambiti strategici di sviluppo dell’attività di Fondoprofessioni. Con l’adesione al Fondo del settore delle professioni, quindi, aumentano i servizi a disposizione dei Consulenti del lavoro e delle loro aziende clienti.

Per maggiori informazioni su Fondoprofessioni contattare il numero 06/54210661, scrivere a info@fondoprofessioni.it o consultare il sito www.fondoprofessioni.it.

The logo for Fondoprofessioni is displayed in a large, blue, serif font. The word 'FONDO' is positioned above 'PROFESSIONI', and both are underlined. The letters are bold and have a classic, professional appearance.

News

Assegno di ricollocazione: la Fondazione Consulenti per il lavoro pronta ad operare

Scrive Francesco Longobardi

E' di tutta evidenza che l'Italia sia in notevole ritardo in materia di politiche attive rispetto agli altri Paesi europei, sebbene siano stati fatti dei progressi, in maniera e con risultati diversi da territorio a territorio. Attualmente, chi è in cerca di occupazione non si rivolge ai Centri per l'impiego, e questi ultimi non sono ancora in grado di rafforzare il collegamento e il coordinamento tra politiche attive e passive, da un lato, per incentivare il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro, da un altro, indurre gli stessi a partecipare ad attività formative o a cercare attivamente una nuova occupazione. Il legislatore tenta, allora, con la riforma dei servizi per l'impiego, di rafforzare, dopo gli insuccessi del passato, il canale privato in vista di un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro. Proprio, per favorire il reinserimento lavorativo dei disoccupati, il legislatore travasa nel nostro ordinamento uno strumento di origine nord euro-

pea: il contratto di ricollocazione. Tale novità era stata introdotta già dalla legge di stabilità 2014, attraverso l'istituzione di un esiguo Fondo per le politiche del lavoro presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'obiettivo iniziale era di migliorare, non solo, le tradizionali iniziative finalizzate al potenziamento delle politiche attive del lavoro, ma anche quelle sperimentali, su base regionale. La norma, in realtà, era fin troppo sintetica e nulla diceva in relazione alla definizione dell'istituto, né alle sue modalità di utilizzo. L'art. 23 del d.lgs. n. 150/2015 delinea una forma di presa in carico dei lavoratori da parte delle agenzie private, non più orientata secondo i vecchi schemi del collocamento tradizionale, tra l'altro, con il fine esclusivo della fornitura temporanea di manodopera, ma orientata verso il collocamento stabile dei lavoratori attraverso un'assistenza intensiva nella ricerca del nuovo impiego. L'obiettivo esplicitato dall'ANPAL è

quello di ricomporre le differenze a livello territoriale facendo tesoro delle esperienze positive maturate e interconnettendo il territorio anche per il tramite di soluzioni informatizzate, in un'ottica di continuo miglioramento delle performance e del sistema. Di fatto, l'esito del referendum costituzionale in materia di politiche attive del lavoro ha confermato la competenza legislativa concorrente Stato/Regioni, implicando così che ciascuna delle due istituzioni potrà ideare e gestire misure e programmi propri. Ne deriverà che gli operatori che saranno chiamati ad attuare dette misure saranno individuati secondo due diversi sistemi di accreditamento (regionali e nazionale (ANPAL)).

A tal proposito, in linea generale, i sistemi di accreditamento regionali prevedono requisiti molto più vincolanti in capo agli operatori.



Si tratta di requisiti giuridici, finanziari, strutturali ed organizzativi aventi carattere stringente, che devono necessariamente essere rispettati se si vuol conseguire l'obiettivo dell'incremento numerico degli accreditamenti. Differenti, invece, sono i requisiti previsti per l'accreditamento nazionale ANPAL che hanno consentito alla Fondazione Consulenti per il Lavoro di conseguire l'accreditamento ai servizi per il lavoro, rilasciato dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) con provvedimento dell'08/02/2017. Con oltre 200 sedi distribuite tra Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana, Umbria e Veneto, Fondazione Lavoro è quindi accreditata allo svolgimento dei servizi per il lavoro su tutto il territorio nazionale e potrà essere selezionata dal disoccupato titolare di assegno, ai fini dell'attivazione del servizio di assistenza intensiva per la ricerca di una nuova occupazione nelle diverse regioni italiane. La Fondazione Consulenti per il Lavoro è, dunque, pronta per poter operare con il nuovo strumento dell'assegno di ricollocazione. Per garantire uno standard di qualità omogeneo sul territorio nazionale, la Fondazione in prima

battuta, farà leva su tutti i delegati che hanno già operato in materia di politiche attive del lavoro, con misure di accompagnamento al lavoro nell'ambito del Programma "Garanzia Giovani" oppure in attività di ricerca e selezione del personale. In seconda battuta, invece, saranno resi operativi tutti gli altri delegati della Fondazione che avranno nel frattempo seguito uno specifico corso di formazione per acquisire le competenze e le informazioni necessarie ad utilizzare correttamente l'assegno di ricollocazione. Con la riforma del Jobs act sono state introdotte e rese immediatamente vigenti alcune norme sul lavoro, mentre per la riforma dei sistemi di politiche attive sono già trascorsi diversi mesi ed è ormai tempo di attivare ogni energia possibile a sostegno del progresso del mercato del lavoro, per il quale l'assegno di ricollocazione è un tassello decisivo. Si rivelerà decisiva anche la partecipazione al nuovo sistema pubblico-privato da parte della Fondazione Lavoro, che è la concreta espressione dell'impegno sul campo da parte dei Consulenti del lavoro che da sempre sono l'anello di congiunzione tra imprese e lavoratori. Già da tempo grazie ad un esponenziale progresso professionale, i Consulenti del Lavoro non sono solo gli operatori delle buste paga ma partner strate-

gici per datori di lavoro ed imprese nella gestione del personale e nella ottimizzazione delle risorse umane. Proprio in virtù di questa peculiarità, la Fondazione Consulenti per il lavoro auspica di essere partner autorevole e privilegiato nella nuova organizzazione del mercato del lavoro e conseguenzialmente nella esperienza del nuovo assegno di ricollocazione. La concezione dell'assegno di ricollocazione si fonda sul principio delle reciprocità dell'interesse comune: da una parte l'interesse del lavoratore, dall'altra l'interesse dei soggetti accreditati alla ricollocazione, e non ultimo l'interesse sociale del sistema del welfare alla stessa ricollocazione. Si tratta quindi di una nuova e moderna occasione per colmare le lacune del mercato del lavoro e per avvicinarci ai meccanismi europei più virtuosi in materia di occupazione.

focus approfondimenti

Lettere intento: focus sul nuovo modello per il 2017

Scrive Celeste Vivenzi

Come noto le dichiarazioni di intento sono emesse dai soggetti che acquisiscono lo status di esportatore abituale, ossia che nell'anno solare precedente o negli ultimi 12 mesi hanno registrato esportazioni o altre operazioni assimilate, per un ammontare superiore al 10% del volume d'affari conseguito nello stesso periodo. Il "Decreto semplificazioni n. 175-2014" ha introdotto a partire dal 1° gennaio 2015, l'obbligo per gli esportatori abituali di trasmettere telematicamente all'Agenzia delle Entrate la dichiarazione di intento e con il provvedimento n. 213221 del 2 dicembre 2016, l'Agenzia delle Entrate ha approvato il "nuovo modello di dichiarazione d'intento" congiuntamente alle relative istruzioni e alle specifiche tecniche per la trasmissione in via telematica dei dati (lo scopo delle modifiche è quello di monitorare in maniera più precisa le operazioni in questione al fine di contrastare possibili

fenomeni di evasione).

L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il "nuovo modello" di dichiarazione d'intento è da utilizzare a decorrere dalle operazioni effettuate dal 01/03/2017 e sostituisce a tutti gli effetti il "vecchio modello" che tuttavia potrà essere utilizzato per le operazioni effettuate fino al 28/02/2017. Con la risoluzione n. 120/E del 22 dicembre 2016, l'Agenzia ha dettato le regole per l'utilizzo del nuovo modello di dichiarazione d'intento per l'acquisto o l'importazione di beni e servizi senza l'applicazione dell'IVA stabilendo quanto segue:

a) nella nuova versione del modello è stata eliminata una delle tre modalità di acquisto con dichiarazione d'intento, ossia quella riferita alla presentazione della dichiarazione a valere per un determinato periodo di tempo (ad esempio dal 1/1/2017 al 31/12/2017);

b) restano in vigore solo due modalità di acquisto tra le quali l'esportatore abituale potrà scegliere ovvero:

- 1) presentazione della dichiarazione per singola operazione, indicando l'importo della stessa nel campo "una sola operazione per un importo fino a euro" (campo 1);
- 2) presentazione della dichiarazione d'intento riferita ad una o più operazioni, fino a concorrenza di un determinato ammontare, da indicare nel campo "operazioni fino a concorrenza di euro" (campo 2).

In buona sostanza l'Agenzia delle Entrate ha soppresso la possibilità di comunicare al fornitore la volontà di utilizzare lo specifico plafond entro un determinato periodo dell'anno solare.



(rimangono valide le sole opzioni "entro il limite di un determinato plafond" ovvero in riferimento "ad una specifica "operazione").

Al fine di adottare un comportamento corretto i contribuenti che hanno inviato e ricevuto le lettere d'intento 2017 devono rispettare il seguente comportamento:

a) se è stata presentata una dichiarazione d'intento con il vecchio modello, nel quale siano stati compilati i campi 3 e 4 "operazioni comprese nel periodo da" a" (ad esempio dal 01/01/2017 al 31/12/2017), la dichiarazione non è valida con riferimento alle operazioni d'acquisto da effettuarsi dal 1° marzo 2017 (nel caso di specie

è necessario presentare una nuova dichiarazione d'intento con il nuovo modello);

b) se invece la dichiarazione d'intento, pur essendo compilata sul vecchio modello, riporta la sola compilazione del campo 1 "una sola operazione per un importo fino ad euro" o del campo 2 "operazioni fino a concorrenza di euro", la dichiarazione è valida fino a concorrenza dell'importo indicato, rispettivamente per la sola operazione o per le varie operazioni di acquisto effettuate anche successivamente alla data del 1° marzo 2017.

Si rammenta che il fornitore dell'esportatore ha l'onere di verificare telematicamente, prima di

dare corso alle operazioni in sospensione d'imposta, che la dichiarazione d'intento inviatagli dal cliente sia stata effettivamente presentata all'Agenzia delle Entrate (da notare quindi che la mera ricezione della dichiarazione d'intento corredata dalla ricevuta di presentazione rilasciata dall'Agenzia delle Entrate non è sufficiente a liberare da responsabilità il fornitore in quanto la norma impone di riscontrare telematicamente l'avvenuta presentazione della dichiarazione d'intento all'Agenzia).



DIAMO I NUMERI...UN ANNO DI ATTIVITA'



9423
ACCOUNTS ATTIVI



301
EVENTI GESTITI



5200
ATTESTATI EMESSI

News

Governo, le misure a sostegno della natalità

Scrive la CdL Lucia Gargiulo

Il Governo per aiutare le famiglie a far fronte alle spese di gravidanza o dell'adozione e nascita, adotta una serie di misure a sostegno della natalità.

1) **Bonus bebè 2017**: consiste in un assegno di 80 euro al mese (960, 00 euro all'anno) per ciascun figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017 per la durata massima di 3 anni di età. Spetta alle neo mamme e famiglie adottive con ISEE sotto i 25 mila euro mentre per le famiglie a basso reddito fino a 7 mila euro l'importo dell'assegno è raddoppiato e passa da 80 euro a 160 euro.

2) **Premio alla nascita o premio mamma domani**: è la novità del 2017. Il bonus mamme domani o "premio alla nascita" è stato approvato nella Legge di bilancio 2017 firmata dal Senato lo scorso 7 dicembre. Non ha vincoli ISEE. È per tutte le future mamme al settimo mese di gravidanza. Valido dal primo gennaio 2017. Ammonta a 800 euro una tantum.

3) **Bonus nido 2017**: 1000 euro all'anno, corrisposti in 11 mensilità, per il pagamento delle rette dell'asilo nido, il buono vale per i bambini nati dal 2016 e potrà essere percepito per al massimo tre anni. Da non confondere con i voucher asili nido e baby

sitter. Non ci sono limiti di reddito. Questo beneficio non è cumulabile con la detrazione fiscale per le spese documentate di iscrizione in asili nido sostenute dai genitori (una detrazione fiscale pari al 19% sul totale delle spese annue documentate, sostenute fino ad un massimo di 632 euro), Non è cumulabile neppure con i voucher asili nido o baby sitter, misura già in vigore nel 2016 e prorogata nel 2017.

4) **Voucher asilo nido e baby sitter**: è un'agevolazione di 600 euro al mese (totale 3.600 euro) per sei mesi massimi che spetta alle mamme lavoratrici dipendenti o iscritte alla gestione separata INPS che tornano al lavoro dopo la maternità obbligatoria. Dal 2016 questa agevolazione spetta anche alle lavoratrici autonome non parasubordinate (non iscritte alla gestione separata all'INPS) e alle imprenditrici. Per queste figure, il periodo fruibile dei voucher è ridotto della metà, per cui per 3 mesi per un totale di 1800 euro. Entro gli 11 mesi successivi al rientro dopo la maternità obbligatoria, al posto del congedo parentale, le neo mamme lavoratrici possono utilizzare il voucher baby sitter o asili nido pari a 600 euro al mese per 6 mesi (3.600 euro totali). Il contributo per la retta

dell'asilo sarà erogato attraverso il sistema dei buoni lavoro che saranno ritirati dalle lavoratrici presso la sede provinciale INPS entro e non oltre 120 giorni dalla ricezione della comunicazione di accoglimento della domanda. La madre potrà ritirare i voucher in un'unica soluzione oppure scegliere di ritirarli a cadenza mensile.

5) **Fondo crediti nuovi nati**: Bisognerà aspettare la fine di marzo per poter usufruire di un'altra agevolazione, il fondo crediti nuovi nati. Il fondo è destinato a fornire garanzie sui piccoli prestiti concessi alle famiglie che avranno o adotteranno un figlio a partire dal 2017. Un passo importante e molto consistente anche dal punto di vista finanziario, in un percorso pluriennale di supporto: la necessità di sostegno ai genitori non si esaurisce nei primi anni di vita dei figli molto gravosi dal punto di vista economico e sul piano della conciliazione con il lavoro, ma riguarda tutto il percorso di crescita dei ragazzi. Per avere un'idea degli importi degli scorsi anni, per i figli nati nel 2009, 2010 2009, 2010 e 2011 era possibile avere fino a 5 mila euro, da rendere entro massimo 5 anni.





Tasso annuo effettivo globale fisso (Taeg) non superiore al 50% del tasso effettivo globale medio (Tegm). Per le famiglie dei bambini nati o adottati nell'anno 2009 che siano portatori di malattie rare era previsto, in aggiunta, un contributo che riduceva ulteriormente il tasso di interesse (Taeg) allo 0,5%.

6) **Nuovo congedo parentale**: è stato esteso dal Jobs act il congedo parentale retribuito al 30%, dai tre anni ai sei anni del figlio (otto per le famiglie a basso reddito) e non retribuito dagli attuali otto anni del figlio a 12 anni. Si può chiedere anche a ore.

7) **Congedo paternità 2017**. È stato prorogato anche nel 2017 il congedo obbligatorio di due giorni per i papà. Da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio. Il congedo papà è un congedo di astensione dal lavoro che spetta ai lavoratori dipendenti in occasione della nascita del figlio o a genitori affidatari o adottivi entro e non oltre il 5° mese di vita del bambino. In via sperimentale è stato aumentato da 1 giorno a 2 giorni. Ed è stato mantenuto a 2 giorni il congedo facoltativo. Al papà in congedo spetta il 100 della retribuzione. Per richiedere il congedo maternità sono previste due modalità: 1) Se l'indennità di congedo è anticipata dal datore di lavoro la richiesta deve essere presentata in forma scritta al datore di lavoro. In questa comunicazione dovranno essere indicate le date in cui il papà intende usufruire dell'astensione dal lavoro, con un anticipo di almeno 15 giorni, o data presunta del parto, se intende utilizzare i

giorni spettanti in occasione della nascita del figlio. 2) Se l'indennità avviene in modo diretto da parte dell'INPS, la domanda deve essere presentata per via telematica all'Istituto attraverso i servizi telematici: a) direttamente compilando il modulo "domanda congedo papà INPS": se si possiede il Pin - dispositivo INPS; 2) tramite Contact Center; 3) oppure tramite Patronati.

8) **Assegno di maternità 2017 dello Stato**: per madri naturali o adottive o padri che però siano lavoratori anche precari. Requisito fondamentale: essere residenti in Italia ed essere cittadini italiani, comunitari o extracomunitari. Inoltre i requisiti che la madre deve possedere per aver diritto all'assegno sono:

a) deve essere una lavoratrice che ha diritto all'indennità di maternità (o ad altro trattamento economico per maternità) e che ha tre mesi di contribuzione per maternità nel periodo compreso tra i 18 ed i 9 mesi precedenti la data del parto (o l'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato);

b) deve essere una lavoratrice che è stata licenziata (o che ha presentato le dimissioni) e che ha tre mesi di contribuzione per maternità nel periodo compreso tra i 18 ed i 9 mesi precedenti la data del parto (o l'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato);

c) deve essere una lavoratrice disoccupata che ha fruito in passato di determinate prestazioni economiche (mobilità - disoccupazione ordinaria o con requisiti ridotti - CIGO o CIGS - malattia - maternità - ASU o LPU) a condizione che tra l'ultimo

giorno della prestazione economica fruita e la data del parto (o ingresso in famiglia) non sia trascorso un periodo superiore a quello di godimento della prestazione stessa; in ogni caso, il periodo tra l'ultimo giorno di godimento della prestazione e la data del parto non può essere superiore a 9 mesi. La domanda va presentata per via telematica all'INPS entro sei mesi dalla nascita del bambino o in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia. L'importo viene rivalutato annualmente.

9) **Assegno di maternità 2017 dei Comuni**: è un contributo rivolto alle madri disoccupate e casalinghe. La richiesta va presentata al Comune di residenza entro sei mesi dalla nascita del bimbo e dalla sua entrata in famiglia se adottato o preso in affido. Il beneficio è riconosciuto anche alle mamme extracomunitarie che, entro sei mesi dalla nascita del bambino, presentano la documentazione per la richiesta + permesso soggiorno. L'assegno a carico del Comune è riservato alle mamme disoccupate e casalinghe che non lavorano o che non possono far valere almeno 3 mesi di contributi negli ultimi 18 mesi, che hanno partorito, adottato o ricevuto in affidamento preadottivo un bambino. L'importo dell'assegno viene rivalutato dal Comune ogni anno in base all'adeguamento ISTAT. La domanda si presenta con modulo INPS da trasmettere online con i servizi telematici dell'Istituto.

News

Regime sanzionatorio in caso di mancata assunzione dei disabili

Scrive la CdL Sabrina Cuomo

Al fine di promuovere l'integrazione dei disabili e la loro permanenza nel mercato del lavoro, il legislatore con la L. n.68/99, ha previsto per i datori di lavoro pubblici e privati un obbligo di assunzione a favore delle categorie protette in base alle dimensioni aziendali.

La norma tuttavia è stata novellata, dapprima col Decreto Semplificazioni (D.Lgs n.151/2015), e quindi con D.Lgs n.185/2016, con ricadute applicative ben più rigorose ed onerose per i datori di lavoro.

Con il testo previgente, l'obbligo di ottemperare all'assunzione di un disabile, per le aziende che raggiungevano le 15 unità lavorative computabili, si costituiva unicamente solo nel caso di una nuova assunzione (del 16° dipendente), con un termine dilatorio di adempimento di 12 mesi dalla costituzione del nuovo rapporto di lavoro subordinato.

Con il Decreto Semplificazioni sopra citato, l'obbligo di cui all'art. 3 della L. n.68/99 diventa invece automatico, per tutte quelle aziende che, a far data dal 01/01/2017, abbiano raggiunto la soglia minima legalmente prevista, ovvero le 15 unità lavorative computabili, indipendentemente dalla volo-

ntà datoriale di assumere un sedicesimo soggetto.

Si è così intervenuti, d'imperio, a regolamentare situazioni preesistenti con una sostanziale trasposizione, per tutte quelle aziende poste al confine tra i due regimi, da un'area di esenzione ad un'area di imposizione.

Anche il termine dilatorio per l'adempimento si è ulteriormente contratto, passando dai precedenti 12 mesi a soli 60 giorni.

Vi è stata, in verità, una modificazione dell'attività sanzionatoria, con la depenalizzazione delle condotte violative della norma per il solo settore privato, ma ovviamente ciò non è stato determinato dalla motivazione di una minore volontà afflittiva, bensì per deflazionare il già provato sistema giudiziario penale; infatti l'impalcatura sanzionatoria "amministrativa" è diventata ben più cogente.

Il D.Lgs. n.185/2016, che integra e modifica i precedenti decreti legislativi n. 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015, ha infatti non solo fortemente inasprito il sistema sanzionatorio sotto il profilo pecuniario, ma intervenendo anche sull'aspetto meramente formale dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il 31 gennaio di ciascun

anno.

Ricapitolando, l'inadempimento datoriale si concretizza con il mancato rispetto dell'obbligo assuntivo e con l'omissione o il semplice ritardo, rispetto al termine previsto al 31 gennaio dell'anno successivo nell'invio della comunicazione obbligatoria.

Già a far data dal 08/10/2016, come previsto dal D.Lgs n.185/2016, il mancato adempimento all'obbligo assuntivo ha comportato un inasprimento della sanzione che è passata da € 62,77 a € 153,20 per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile dovuto e non assunto in organico, in base alle dimensioni aziendali. Tale nuovo valore, da versare al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili, è pari a 5 volte il contributo esonerativo di euro 30,64 previsto dall'art. 5, comma 3 bis della L. n. 68/99.

Si tratta di una sanzione direttamente proporzionale al periodo di scopertura e può, pertanto, raggiungere importi anche molto elevati se il datore di lavoro tarda a regolarizzare l'inadempienza.



La sanzionabilità, ovviamente, è sottesa ad una causa di imputabilità riferibile al datore di lavoro; diversamente può dirsi non sanzionabile la circostanza dell'inadempimento dovuto ad assenza di disabili per la qualifica professionale richiesta o qualora vi siano state lungaggini procedurali da parte dell'Ufficio competente nei confronti dell'avviamento stesso.

A mitigare l'impianto sanzionatorio vi è tuttavia la previsione dell'istituto della diffida. Con tale istituto vi è una previsione di ravvedimento che comporta, entro il termine ultimo disposto dalla diffida stessa, una riduzione della sanzione dovuta ad $\frac{1}{4}$ di quella altrimenti prevista.

A mò di esempio, un mese di scoperta costerebbe all'azienda circa 3.000 euro. Ottemperando nei termini alla diffida, il costo sanzionatorio si limiterebbe a meno di 1.000,00 euro.

La disposizione sanzionatoria in argomento è ulteriormente mitigata dalla previsione di cui all'art. 4 comma 3 bis della L. n.68/99, come introdotto dal D. Lgs n.151/2015. La norma recita: I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicem-

bre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti .

Tuttavia, è anche sul computo delle quote di riserva che è intervenuto il decreto correttivo dei decreti sul Jobs Act, segnalando che la computabilità dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, riguarda anche quei soggetti che abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari al 60% e non solo superiore a tale percentuale, ovvero a partire dal 61%.

L'altra ipotesi di inadempimento, di natura formale, come su indicato consiste nella omessa o ritardata presentazione del prospetto informativo del personale in forza.

Al raggiungimento della quota dei 15 dipendenti computabili, sorge contestualmente l'obbligo dei datori di lavoro di assumere un disabile e quello di trasmettere il prospetto informativo nei termini e secondo le modalità previste. Il mancato rispetto di tali condizioni comporta una sanzione amministrativa pecuniaria di euro 635.11. Tale importo viene ulteriormente maggiorato di euro 30,76 per ogni giorno di ritardo della comunicazione.

Non vi è stata invece alcuna modifica relativamente alla periodicità della comunicazione che viene esclusa, se non vi sono stati mutamenti all'impianto aziendale.

Ugualmente permane l'obbligo di comunicazione in relazione alla presentazione di un prospetto informativo

con compensazioni intergruppo, nelle ipotesi di utilizzo di tale modalità, anche se la situazione occupazionale complessiva non vede mutamenti rispetto all'obbligo assuntivo.

In conclusione, pur se l'intento del legislatore si fonda su una maggiore volontà di integrazione dei soggetti disabili nel sistema produttivo, l'ampliamento sostanziale del panorama dei soggetti obbligati con riferimento ad uno status quo ante, non sembra pienamente condivisibile, poiché potrebbe intervenire su realtà economico produttive già ampiamente compromesse .

Guide

Entro il 31 marzo la comunicazione annuale lavori usuranti

Scrive Celeste Vivenzi

Entro il prossimo 31 marzo 2017 deve essere inviata la comunicazione annuale per il monitoraggio delle lavorazioni usuranti con riferimento all'annualità precedente (2016).

Come disposto infatti dal Decreto Legislativo n. 67/2011, come modificato dalla Legge n.214/2011, gli addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, infatti, hanno diritto di usufruire di un accesso anticipato al pensionamento e, con riguardo a questi lavori, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro e agli Istituti previdenziali competenti (occorre compilare il modello LAV_US disponibile online su Clic-lavoro.gov.it, -Ministero del Lavoro, nota 28.11.2011). Si rammenta che sono tenuti all'invio della denuncia, oltre ai datori di lavoro privati, anche le imprese utilizzatrici, con riguardo a lavoratori "somministrati", impegnati nel lavoro a catena" e nel "lavoro notturno".

Di seguito si fornisce l'elenco delle varie tipologie di lavorazioni previste dalla norma:

a) lavorazioni pesanti: lavoro in galleria, cava o miniera ad alte temperature o in spazi ristretti; lavorazione del vetro cavo; mansioni dei soffiatori nell'industria del vetro cavo; lavori di asportazione dell'amianto;

b) lavoro notturno: lavorazioni con orario svolto per almeno 6 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino e per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 64 ovvero lavoro prestato per almeno 3 ore nell'intervallo tra la

mezzanotte e le cinque del mattino, per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo;

c) lavoro a catena: caratterizzato da misurazione dei tempi e ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, svolte da lavoratori che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi con l'esclusione degli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento materiali, ad attività di regolazione o controllo computerizzato delle linee di produzione e al controllo di qualità (Prodotti dolciari, additivi per bevande e altri alimenti; Lavorazione e trasformazione delle resine sintetiche e dei materiali polimerici termoplastici e termoidurenti; produzione di articoli finiti, ecc. ; Macchine per cucire e macchine rimagliatrici per uso industriale e domestico ; Costruzione di autoveicoli e di rimorchi; Apparecchi termici di produzione di vapore, di riscaldamento, di refrigerazione, di condizionamento; Elettrodomestici; Altri strumenti e apparecchi ; Confezione con tessuti di articoli per abbigliamento ed accessori;

Confezione di calzature in qualsiasi materiale, anche limitatamente a singole fasi del ciclo produttivo;

d) conducenti di veicoli pesanti: veicoli di capienza complessiva non inferiore ai nove posti compreso il conducente, adibiti a servizi pubblici di trasporto. Al fine della compilazione pratica del modello occorre accreditarsi al sistema e compilare online il modello LAV_US reperibile su Cliclavoro attraverso la seguente proce-

dura:

a) compilare il modulo on line con i propri dati e procedere all'invio (la ricevuta stampabile di avvenuta compilazione sarà inviata via mail all'indirizzo indicato nel campo "Referente" del modulo);

b) il Ministero del lavoro invierà una mail di richiesta di documentazione allo stesso indirizzo (in caso di mancata ricezione della mail sarà necessario scrivere a c0@lavoro.gov.it);

c) inviare al numero di fax indicato nella mail una copia firmata del documento di identità di chi effettua l'accreditamento (datore di lavoro o soggetto autorizzato). Dopo aver ricevuto le credenziali si potrà accedere al sistema e compilare il modello LAV_US. Le comunicazioni attraverso il modello LAV_US sono di diverso tipo: - inizio lavoro a catena; -lavoro usurante D.M. 1999; - lavoro usurante notturno; - lavoro usurante

a catena; - lavoro usurante autisti. La sanzione amministrativa che va da 500 a 1.500 euro, è applicabile esclusivamente alla mancata comunicazione inerente al lavoro notturno e alla comunicazione iniziale, da farsi entro il termine di 30 giorni, in caso di "lavoro a catena" (alle altre tipologie di comunicazione non risulta applicabile alcuna sanzione).

In caso di lavoro notturno, detta comunicazione deve indicare, per ogni dipendente, il numero dei giorni di lavoro notturno in tale tipologia e deve essere comunicata l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici

eventi convegni a marzo

P. 30

COMO - 22/03

**Dichiarazione dei redditi
- Mod.730/2017**

L'Ancl UP di Como organizza per il 22 marzo dalle ore 14.30 alle ore 18.30 un convegno formativo dedicato a: "Dichiarazione dei Redditi – Mod. 730/2017. Aspetti normativi alla luce delle recenti novità" presso il Centro Socio Pastorale Cardinal Ferrari di Como.

CREDITI: 4
N.POSTI: massimo 100
ISCRIZIONI: piattaforma Myanclsu.com

ROVIGO - 23/03

Il lavoro minorile e stagionale

L'Ancl, Up di Rovigo organizza per il 23 marzo dalle ore 9.00 alle ore 13.00 un seminario su "Il lavoro minorile e stagionale". L'evento di svolgerà presso il Centro Congressi Rosolina Mare di Rosolina Mare (RO)

CREDITI: 4
ISCRIZIONI: piattaforma Myanclsu.com

ACI CASTELLO- 24/03

**Le opportunità di lavoro
per i consulenti del Lavoro**

L'Ancl, UP di Catania organizza per il 24 marzo dalle ore 14.30 alle ore 19.30 un convegno su "Le opportunità di lavoro per i consulenti del lavoro" presso "Four Points by Sheraton Catania Hotel & Conference Center" Acicastello – Catania

CREDITI: 4
ISCRIZIONI: piattaforma Myanclsu.com

PADOVA- 27/03

Il contratto a tempo determinato e le clausole flessibili nel part time

L'Ancl, UP di Padova organizza per il 23 marzo dalle ore 14.00 alle ore 18.30 un convegno formativo sul tema "Il contratto a tempo determinato e le clausole flessibili nel part time" presso la Sala Meeting dell'Hotel Piroga (Via Euganea 88) a Selvazzano Dentro (PD)

CREDITI: 4
ISCRIZIONI: piattaforma Myanclsu.com

CHI SIAMO DIRIGENTI E SEDI ANCL - SINDACATO UNITARIO

ANCL SEGRETERIA NAZIONALE
via Cristoforo Colombo, 456 - Scala B, I piano
00145 Roma - tel. 06 5415742

PRESIDENTE NAZIONALE

Dario Montanaro

CONSIGLIO NAZIONALE SINDACI REVISORI

Da chi è composto il Consiglio

Pezzotti Domenico

Solaro Giorgio

Sabatini Luigi

CONSIGLIO NAZIONALE PROBIVIRI

Da chi è composto il Consiglio

D'Alessandro Nestore

Fedeli Luca

Ognissanti Luciano

CONSIGLIO NAZIONALE

Da chi è composto il Consiglio

Consiglieri di estrazione congressuale

Maffiotti Manuela, Via Fabiola, Biscarini Paolo, Fagiotto Claudio, Manca Fabrizio, Bonati Luca, Peterlini Antonella, Nalini Augusto, Bertagnin Alessio, Stella Antonio, Lavecchia Oriana, Camassa Stefano, Tinonin Marinella, Cappa Giuseppe, Burali Bianca Maria, Vannicola Errico, Barella Omar, Marchioni Paola, Crimi Stella, Bravi Bruno, Besio Giovanni, Borghi Annalisa, Gasperini Annarita, Bravi Francesca, Entilli Roberto, Furlan Debora, Romagnoli Laura, Parlagreco Andrea, Colaone Daniele, Corti Michele, Blasini Francesco, Rama Valeria Silvana, Locatelli Carolina, Paderi Alberto, Mazzocchi Daniele, Sante Pierpaolo, Manzati Silvia, Braggion Giovan Battista, Continisio Filippo, Pascazio Leonardo, Frati Furio Faimo, Spalletti Antonella, Izzo Alfonso, Pellicci Stefano, Marziali Elisabetta, Buonocore Maurizio, Feroce Umberto, Perone Mauro, Germani Mariarita, Venanzi Sergio, Giromini Gianluca, Paone Vittoria Rosa, D'Elia Eliana, Grossi Michele, Casagrande Fabrizio

Ex presidenti ed ex segretari generali nazionali - consiglieri nazionali di diritto

Giancarlo Bottaro, Roberto De Lorenzis, Franco Dolli, Giuseppe Innocenti, Francesco Longobardi, Gabriella Perini, Benito Pesenato

PRESIDENTI CONSIGLI REGIONALI ANCL

I presidenti dei Consigli Regionali dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

Pasquale Arteritano (Molise), Crocifisso Baldari (Puglia), Elisabetta Battistella (Bolzano),

Maria Paola Cogotti (Sardegna), Marco Degan (Veneto), Anna Maria Ermacora (Friuli Venezia Giulia),

Luca Fedeli (Toscana), Nicola Filippi (Piemonte), Andrea Fortuna (Lombardia), Vincenzo Testa (Campania),

Giuseppe Gaetano (Calabria), Fabio Licari (Marche), Fabrizio Marti (Liguria), Claudia Paoli (Umbria),

Fabiano Paoli (Trento), Gabriele Cirilli (Lazio), Luca Piscaglia (Emilia Romagna), Lucia Scarpone (Abruzzo),

Stefania Scoglio (Sicilia)