

Commercialisti e Revisori Legali

Rag. Adriano Sorci
adrianosorci@integraassociati.it

Dott. Federico Sorci
federicosorci@integraassociati.it

Avvocati

Avv. Alessandro Sorci – Patrocinante in Cassazione
alessandrosorci@integraassociati.it

Avv. Matteo Schippa
matteoschippa@integraassociati.it

Avv. Valeria Tocchio – Patrocinante in Cassazione
valeriatocchio@integraassociati.it

Consulenti del Lavoro

Dott. Elisa Eracli
elisaeracli@integraassociati.it

Collaboratori

Dott. Viviana Morozzi

Segreteria

Paola Lucertini
segreteria@integraassociati.it



COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO

Studio Integra

Associazione professionale

Strada Pian della Genna n. 19
06128 Perugia
Tel. 075 500.47.95 – 075 501.89.00
Fax 075 501.89.00

Via Sacco e Vanzetti n. 25/B
06063 Magione (PG)
Tel. 075 84.31.04
Fax 075 84.17.80

www.integraassociati.it
info@integraassociati.it

C.F. e P. IVA 02710510542

Circolare 11 ottobre 2016

Correttivi al Jobs act

Il Consiglio dei Ministri del 23 settembre scorso ha approvato in via definitiva il correttivo al Jobs Act e, precisamente, modifiche ai **Decreti Legislativi 15 giugno 2015, n. 81, e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151**. Con le modifiche apportate – che saranno operative **dal giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale** – cambierà l'assetto normativo di alcuni istituti disciplinati dal Jobs Act.

VOUCHER

L'art. 1 del Decreto correttivo interviene sulla normativa dei voucher. L'obiettivo di ridurre l'utilizzo fraudolento è perseguito con la modifica della comunicazione dell'inizio dell'attività che va segnalata all'Ispettorato nazionale del lavoro entro 60 minuti dall'inizio della prestazione. La spedizione deve avvenire mediante sms o posta elettronica e vanno comunicati, dai committenti imprenditori non agricoli o professionisti, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione. Agli imprenditori agricoli, si richiede con le stesse modalità di comunicare i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni. Rispetto alla normativa previgente, la comunicazione preventiva contiene più dettagli che hanno l'intento di consentire un maggiore controllo su tali prestazioni, per cui non è richiesto soltanto il luogo, ma anche il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione. La garanzia dell'effettivo rispetto della comunicazione preventiva è l'introduzione di una specifica sanzione amministrativa in caso di violazione della disposizione, precedentemente non prevista. La sanzione è stabilita tra 400 euro e 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione, senza possibilità di applicare la diffida.

Fino a quando l'Inps o il Ministero del Lavoro non daranno indicazioni precise riguardo al modello da utilizzare per la comunicazione, la strada più cauta si ritiene possa essere quella di utilizzare le forme di **comunicazione preventiva**

previste per il lavoro intermittente: inviare un SMS al numero 3399942256 oppure una mail a intermittenti@pec.lavoro.gov.it

CIGO

La regolamentazione relativa alla Cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo) subisce qualche modifica ad opera del decreto correttivo che apporta variazioni alle norme che fanno parte del Jobs act. Nell'originaria formulazione, si prevedeva che la domanda di Cigo dovesse essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Con l'integrazione, il nuovo comma 2, dell'articolo 15 del decreto, appare ora così formulato «**La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento**».

Quindi, la fine del mese successivo per la presentazione delle istanze per tutte le sospensioni verificatesi a causa di eventi meteo non favorevoli, resta invece il termine di 15 giorni che decorre dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'attività lavorativa, in tutti gli altri casi.

Si rimane a disposizione per i chiarimenti che dovessero occorrere.

COMMERCIALISTI
AVVOCATI
CONSULENTI DEL LAVORO