



informativa  
per l'amministrazione  
del Personale



Direttore responsabile Anna Maria Nicolussi

INFORMATIVA N. 427 – 04 NOVEMBRE 2016

AMMINISTRAZIONE PERSONALE  
AMMINISTRAZIONE PERSONALE  
AMMINISTRAZIONE PERSONALE

**SETTORE**

Varie

**LAVORO ACCESSORIO:  
IL MINISTERO PUBBLICA LE FAQ**

**RIFERIMENTI**

- Ministero del Lavoro, Nota prot. n. 20137 del 2 novembre 2016

**IN SINTESI**

*Il Ministero del Lavoro ha emanato la Nota n. 20137 del 2 novembre 2016 nella quale da risposta ad alcuni quesiti circa l'applicazione delle nuove disposizioni in materia di lavoro accessorio, con particolare riferimento alla nuova comunicazione obbligatoria verso le direzioni territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ed al regime sanzionatorio connesso.*

EDITORIA COLLEGATA



INFORMATIVA  
SULLA NORMATIVA  
COMUNITARIA

**mP il mondo Paghe**

**SCHEDA lavoro  
OPERATIVE**



RIPRODUZIONE VIETATA

Il Ministero del Lavoro, con la **Nota n. 20137 del 2 novembre 2016**, interviene in merito all'applicazione delle nuove disposizioni in materia di **lavoro accessorio** introdotte dal D.Lgs n. 185/2016 (cfr Aggiornamento AP [n. 408/2016](#)), con particolare riferimento alla **nuova comunicazione obbligatoria** da inviare alle direzioni territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro ed al relativo **regime sanzionatorio**.

In particolare, il Ministero precisa che:

- ferma restando la necessità di indicare puntualmente i giorni e gli orari di svolgimento delle singole prestazioni, è possibile indicare in un'**unica comunicazione** le prestazioni svolte
  - anche in **più giornate** dallo **stesso lavoratore** (FAQ n. 1), ovvero
  - dal **lavoratore** nella **stessa giornata** con **orario spezzato** (FAQ n. 3), ovvero
  - da **più lavoratori** (FAQ n. 9);
- sussiste la facoltà anche per i **consulenti del lavoro** e gli **altri professionisti** abilitati ai sensi della Legge n. 12/1979 di inviare le comunicazioni per conto dei loro clienti soggetti all'obbligo (FAQ n. 8);
- in caso di **mancato invio sia della comunicazione di inizio attività all'INPS che della nuova comunicazione alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, trova applicazione la sola "maxi sanzione" per lavoro nero**, e non anche la sanzione amministrativa prevista dall'art. 49, comma 3, D.Lgs n. 81/2015 (FAQ n. 6).

In aggiunta a quanto sopra, il Ministero fornisce precisazioni sulle casistiche che comportano la necessità di inviare una **comunicazione di variazione / modifica** e sui termini per l'invio delle stesse (FAQ n. 4).

Di seguito, si riportano le FAQ pubblicate dal Ministero, disponibili sul portale "**Cliclavoro**" nella sezione "*Aziende / FAQ / Lavoro Accessorio*".

DOMANDA	RISPOSTA
1. Nelle ipotesi in cui il prestatore di lavoro accessorio svolga l'attività per tutta la settimana dal lunedì al venerdì i committenti non agricoli o professionisti devono effettuare la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro per ciascun singolo giorno ovvero possono effettuare un'unica comunicazione?	Nelle ipotesi in cui il prestatore svolga l'attività per l'intera settimana, i datori di lavoro non agricoli possono effettuare una sola comunicazione con la specifica indicazione delle giornate interessate, del luogo e dell'ora di inizio e fine della prestazione di ogni singola giornata.
2. I datori di lavoro agricoli come devono effettuare la comunicazione?	La comunicazione per i datori di lavoro agricoli presenta contenuti parzialmente diversi rispetto a quella degli altri committenti. Può essere effettuata con riferimento ad un arco temporale "fino a tre giorni" e non è necessario comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività.
3. Per il prestatore che svolge l'attività in un'unica giornata ma con due fasce orarie differenziate – ad esempio dalle 11:00 alle 15:00 e dalle 18:00 alle 24:00 – occorre effettuare due comunicazioni distinte oppure risulta sufficiente un'unica comunicazione?	È sufficiente effettuare un'unica comunicazione con la specificazione degli orari in cui il lavoratore è impegnato in attività lavorativa.

<p>4. Le variazioni e/o modifiche devono essere comunicate almeno sessanta minuti prima delle attività cui si riferiscono?</p>	<p>La variazione della comunicazione già effettuata va comunicata almeno 60 minuti prima delle attività cui si riferiscono. Più in particolare, a titolo esemplificativo, è possibile individuare le seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se cambia il nominativo del lavoratore: almeno 60 minuti prima dell'inizio della attività lavorativa;</li> <li>- se cambia il luogo della prestazione: almeno 60 minuti prima dell'inizio della attività lavorativa presso il nuovo luogo della prestazione;</li> <li>- se si anticipa l'orario di inizio della prestazione: almeno 60 minuti prima del nuovo orario;</li> <li>- se si posticipa l'orario di inizio della prestazione: entro 60 minuti prima del nuovo orario;</li> <li>- se il lavoratore prolunga il proprio orario di lavoro rispetto a quanto già comunicato: prima dell'inizio dell'attività lavorativa ulteriore;</li> <li>- se il lavoratore termina anticipatamente l'attività lavorativa: entro i 60 minuti successivi;</li> <li>- se il lavoratore non si presenta: entro i 60 minuti successivi all'orario di inizio della prestazione già comunicata.</li> </ul>
<p>5. La mancata comunicazione delle variazioni viene sanzionata con la medesima sanzione prevista per la mancata comunicazione?</p>	<p>Ogni variazione e/o modifica che comporta una violazione dell'obbligo di comunicare entro 60 minuti dall'inizio della prestazione il nome, il luogo e il tempo di impiego del lavoratore si risolve in una mancata comunicazione di cui all'articolo 49, comma 3, penultimo periodo, del decreto legislativo n. 81 del 2015 e dà luogo, pertanto, all'applicazione della relativa sanzione.</p>
<p>6. Nelle ipotesi in cui non siano state effettuate né la dichiarazione di inizio di attività da parte del committente nei confronti dell'INPS né la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro si procede esclusivamente con il provvedimento di maxi sanzione per lavoro "nero" oppure occorre contestare anche la mancata comunicazione?</p>	<p>Si procede esclusivamente con la contestazione della maxi sanzione per lavoro nero in quanto la mancata comunicazione risulta assorbita dalla prima.</p>
<p>7. I soggetti che, pur in possesso di partita IVA non sono imprenditori (P.A., ambasciate, partiti, associazioni sindacali, ONLUS ecc.) devono effettuare la comunicazione alla DTL competente per territorio?</p>	<p>No. I soggetti indicati e gli altri soggetti che non rientrano nella nozione di imprenditore o professionista non sono tenuti ad effettuare la comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro, ma provvedere esclusivamente alla dichiarazione di inizio di attività nei confronti dell'INPS.</p>

8. La comunicazione può essere effettuata da un consulente del lavoro o altro professionista abilitato per conto dell'impresa?	Sì. I consulenti del lavoro e gli altri professionisti abilitati ai sensi della L. n. 12/1979 possono effettuare le comunicazioni in questione per conto dell'impresa ferma restando, come richiesto dalla circ. n. 1/2016 dell'Ispettorato nazionale del lavoro, l'indicazione anche nell'oggetto della e-mail del codice fiscale e della ragione sociale dell'impresa utilizzatrice dei voucher.
9. Ogni comunicazione deve riguardare un singolo lavoratore al massimo?	No, le comunicazioni possono riguardare cumulativamente anche una pluralità di lavoratori, purché riferite allo stesso committente e purché i dati riferiti a ciascun lavoratore siano dettagliatamente ed analiticamente esposti.
10. Qual è la sede competente dell'Ispettorato dove inviare la comunicazione?	È quella individuata in base al luogo di svolgimento della prestazione. Se viene effettuata una comunicazione presso una sede diversa il committente potrà comunque comprovare l'adempimento dell'obbligo.

■

### DECRETO CORRETTIVO JOBS ACT

La presente pubblicazione analizza, con taglio pratico ed operativo, le disposizioni contenute nei decreti legislativi attuativi della Legge n. 183 del 10 dicembre 2014 (c.d. "Jobs Act"), alla luce delle ultime modifiche ed integrazioni apportate dal Decreto Legislativo n. 185 del 24 settembre 2016.

In particolare, il testo propone l'analisi delle disposizioni relative:

- agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (CIGO, CIGS, contratti di solidarietà e fondi di solidarietà residuali);
- agli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati (NASPI; ASDI e DIS-COLL);
- al riordino delle tipologie contrattuali e alla revisione della disciplina delle mansioni;
- alla semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, con particolare riguardo alle norme sull'inserimento lavorativo dei disabili, alla nuova procedura telematica per la comunicazione delle dimissioni/risoluzioni consensuali ed all'attività di videosorveglianza dei dipendenti;
- al contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti;
- alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- all'istituzione dell'ANPAL e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La pubblicazione contiene, inoltre, un apposito capitolo dedicato al nuovo istituto del "lavoro agile" (o smart working).

Cod. **06LX246** – € **30,00** (Iva inclusa)

Disponibile su **SHOP.SEAC.IT**  
anche in formato **eBook**

