

ASCOM Servizi Srl - C.A.F.

Pordenone, li 17 gennaio 2014
Prot.n. 07 RM/pm

Alle AZIENDE ASSOCIATE
Loro Sedi

Spett.le Ditta,

il nuovo anno porta con sé una serie di obblighi che le aziende devono ottemperare. Elenchiamo di seguito alcuni punti che riteniamo rilevanti, ricordano che i nostri uffici sono a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Dr. Gian Luigi Ornella
AMMINISTRATORE DELEGATO



COMUNICAZIONE PERIODICA CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE

Le imprese che nel corso dell'anno 2013 hanno utilizzato lavoratori con contratto di somministrazione, dovranno comunicare entro il **31 gennaio 2014** alle Organizzazioni Sindacali, il numero, i motivi per i quali si è ricorsi all'utilizzo dei lavoratori somministrati, la durata dei contratti stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori, utilizzati nell'anno 2013. In caso di mancata comunicazione, è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria, di importo compreso tra 250 euro e 1.250 euro. Evidenziamo che è sempre obbligatorio comunicare tali dati preventivamente, prima della stipula di ogni nuovo contratto durante l'anno (tale comunicazione può essere fatta entro 5 giorni dall'ingresso in azienda solo per motivate ragioni di urgenza)

MODELLO INAIL OT24

Le imprese attive da almeno un biennio, che hanno effettuato nel corso dell'anno 2013 interventi al fine di ottenere la riduzione del tasso medio di tariffa applicabile ai fini INAIL, e che sono in regola con le disposizioni in materia di prevenzione e igiene del lavoro, possono presentare alla competente sede territoriale INAIL modello OT24 **entro il 28 febbraio 2014**.

SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

Si sottolinea l'importanza di rispettare tutti gli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, ed in particolare di sottoporre a visita medica preventiva e periodica i lavoratori nuovi assunti e quelli già in forza (qualora vi sia l'obbligo) e di far partecipare ai corsi di formazione i lavoratori presenti in azienda.

Le sanzioni per il mancato rispetto delle norme previste dal decreto citato, sono sanzioni penali e prevedono il pagamento di somme di denaro, a volte, molto consistenti.

FERIE

Per quanto riguarda questo istituto, si ricorda di far effettuare, durante l'anno 2014, almeno due settimane di ferie relative all'anno stesso, e, qualora le ferie del 2013 non fossero state fruito completamente dai dipendenti, le stesse dovranno assolutamente essere godute entro il 30/6/2014. Il mancato rispetto comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa che va da 100 a 600 euro, aumentabile se tale violazione si riferisce a più di cinque lavoratori o si è verificata per almeno due anni di seguito. Si ricorda che le ferie non possono essere monetizzate, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

LEGGE DI STABILITA' PER L'ANNO 2014

Tra le varie novità, si segnalano brevemente le seguenti:

- Aumento delle detrazioni per lavoro dipendente
- Prevista una riduzione percentuale dell'importo dei premi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Tale misura sarà operativa dopo che verrà pubblicato un decreto del Ministro del Lavoro
- Prevista una nuova deduzione IRAP del costo del personale assunto a tempo indeterminato se questa nuova assunzione costituisce incremento della base occupazionale rispetto al personale mediamente occupato nel periodo di imposta precedente
- Prorogata fino al 31 marzo 2014 la possibilità di stabilizzare gli associati in partecipazione, stipulando con gli stessi un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- Rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga (attualmente sono possibili accordi sino al 31/3/2014)
- Aumento dell'aliquota relativa a contributi dovuti alla Gestione Separata INPS per i pensionati e i soggetti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria. In particolare per l'anno 2014 tale percentuale passa dal 21 al 22%, mentre per l'anno 2015, la stessa sarà pari al 23,5%.

MISURE DI CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO E IRREGOLARE (art. 18)

Viene introdotto dal D.L. 23/12/2013 n. 145 un inasprimento del 30% delle sanzioni amministrative per mancata comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro (art. 3 DL 12/2002 convertito in legge 73/2002), nonché delle somme aggiuntive nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e in quelle di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 14 c. 4 lett. c del d. lgs 81/2008). Inoltre, il decreto prevede la decuplicazione degli importi delle sanzioni amministrative per violazione delle disposizioni in materia di durata massima dell'orario di lavoro consentita nonché in caso di mancato rispetto della disciplina normativa sul riposo settimanale (art. 18 bis c. 3 e 4 del d. lgs 66/2003). Si ricorda che per ogni periodo di 7 giorni, l'orario non può eccedere le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinarie. Dopo 7 giorni di lavoro devono essere previste 24 ore consecutive di riposo (si ricorda che il periodo di riposo consentito può essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni). Il riposo giornaliero deve essere pari a 11 ore ogni 24.