



EUROPEAN
PUBLIC
EMPLOYMENT
SERVICES

It ED19



ITALIAN EMPLOYERS' DAY 2019

ITALIAN EMPLOYERS' DAY

COMPETENZE E PROFESSIONALITÀ PER LA TUA IMPRESA

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI E CONTRATTI

Emanuela Mandozzi – Centro per l'Impiego di Macerata



Panorama degli incentivi profondamente modificato negli ultimi anni

Si è passati da incentivi standardizzati nel tempo
a incentivi «personalizzati»

(es: abolizione incentivi mobilità o legge 407/90)



CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO *INVOLUZIONE DELL'INCENTIVO*

Dal 1990 al 2014: esonero per 36 mesi dal versamento dei contributi previdenziali del 50%

2015: esonero per 36 mesi dal versamento dei contributi previdenziali fino ad un massimo annuo di € 8.060

2016: esonero per 24 mesi dal versamento dei contributi previdenziali del 40% per un massimo annuo di € 3.250

2017: soppresso



CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Privo di scadenza

Periodo di prova, superato il quale il contratto si intende convertito a tempo indeterminato

A tempo pieno e parziale

è la tipologia contrattuale che offre maggiori garanzie e tutele al lavoratore



CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO E A TUTELE CRESCENTI (D.Lgs 2/2015)

Si applica ai neoassunti dal 7 marzo 2015 (Jobs Act) o alle trasformazioni da T.D. a T.I. o di apprendistato

Legata alla riforma dei licenziamenti

Il lavoratore non ha più diritto al reintegro in caso di licenziamento illegittimo, ma solo ad un indennizzo di natura economica (da 6 a 36 mesi) che cresce con l'anzianità di servizio (*tutele crescenti*)

Reintegro previsto solo per licenziamento:

- Discriminatorio (motivi religiosi, politici, di razza, sesso, età, attività sindacali)
- Nullo (in periodi di tutela come maternità, gravidanza, congedi parentali)
- Intimato in forma orale
- In difetto di giustificazione

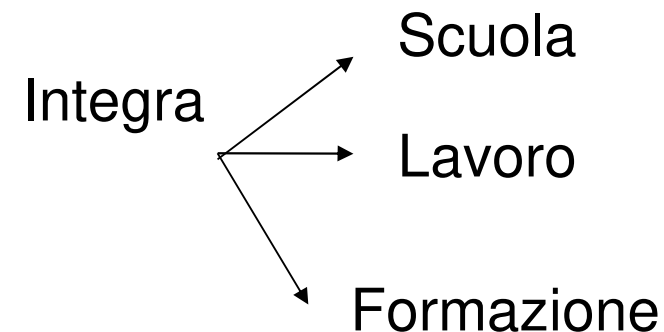
Per gli assunti prima del 7 marzo 2015 continua a valere l'art.18 dello Statuto dei lavoratori (Legge n.300/1970) e quindi il diritto al reintegro

APPRENDISTATO (D.Lgs. 81/2015)

Principale contratto che favorisce l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro



Strumento di promozione dell'occupazione giovanile



3 TIPOLOGIE:

- A) Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (I livello)
- B) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (II livello)
- C) Apprendistato di alta formazione e di ricerca (III livello)

APPRENDISTATO

CARATTERISTICHE COMUNI

- Contratto a causa mista (finalizzato alla formazione e all'occupazione)
- Inquadramento fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria spettante
- Tutor aziendale
- Possibilità del riconoscimento della qualifica professionale
- Formazione legata al titolo di studio già acquisito
- Il contratto è a tempo indeterminato ma alla scadenza del periodo formativo le parti possono recedere

APPRENDISTATO

LIMITI NUMERICI

Da 0 a 3 dipendenti specializzati/qualificati → 3 apprendisti

Inferiore a 10 dipendenti a T.I. → max il 100% maestranze specializzate/qualificate

Superiori a 10 dipendenti a T.I. → rapporto di 3 a 2

A) APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

Età: da 15 a 25 anni di età compiuti NON in possesso di una qualifica o diploma professionale

Settori di attività: tutti

Consente di completare l'obbligo di istruzione fino a 18 anni.
Contratto finalizzato ad ottenere un titolo di studio, pertanto necessario un protocollo con l'istituzione formativa

Consente il conseguimento della qualifica professionale o del diploma professionale o del diploma di istruzione secondaria superiore o la certificazione di specializzazione tecnica superiore (IFTS)

Durata: non superiore a 3 anni (per la qualifica professionale) ovvero 4 in caso di diploma, IFTS non superiore a 1 anno

Formazione: interna o esterna all'azienda

Normativa: CCNL di settore



B) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Età: Da 18 a 29 anni compiuti (da 17 anni per chi è in possesso della qualifica professionale)

Settori di attività: tutti (pubblici o privati)

Conseguimento della qualifica professionale

Formazione: Durata del contratto e modalità di erogazione della formazione, disciplinate da accordi interconfederali e CCNL (non superiore a 3 anni ovvero 5 per specifiche figure professionali artigiane)

120 ore complessive (interna o esterna all'azienda) per l'acquisizione di competenze di base e trasversali, disciplinata dalle Regioni

Eccezione: per attività di natura stagionale (ad esempio settore turismo) i CCNL possono prevedere contratti di apprendistato a tempo determinato

C) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Età: Da 18 a 29 anni compiuti (da 17 anni per chi è in possesso della qualifica professionale)

Consente l'inserimento in un'impresa e contemporaneamente conseguire un titolo di studio

Possibile per:

- Attività di ricerca
- Conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore
- Titolo di studio universitario
- Alta formazione
- Dottorato di ricerca
- Praticantato per accesso alle professioni ordinistiche



SGRAVI PER L'AZIENDA CON L'APPRENDISTATO

BENEFICI CONTRIBUTIVI						
ANNO	Fino a 9 dipendenti			Da 10 dipendenti		
	Datore	Apprendista	Totale	Datore	Apprendista	Totale
1°	3,11% (1,5%+1,61%)	5,84%	8,95%	11,61% (10%+1,61%)	5,84%	17,45%
2°	4,61% (3%+1,61%)	5,84%	10,45%	11,61% (10%+1,61%)	5,84%	17,45%
3°	11,61% (10%+1,61%)	5,84%	17,45%	11,61% (10%+1,61%)	5,84%	17,45%
<p>1,61% è la contribuzione a carico del datore di lavoro di finanziamento Naspi e dei fondi interprofessionali per la formazione continua</p> <p>Ulteriore sgravio di un anno alla prosecuzione del contratto a tempo indeterminato (eccezione apprendistato senza limiti di età)</p>						

BENEFICI ECONOMICI

Sotto inquadramento del lavoratore fino a due livelli

BENEFICI NORMATIVI

Recesso libero senza motivazione al termine del periodo formativo
(eccezione apprendistato senza limiti di età)

Esclusione dal computo dei limiti numerici previsti per legge

BENEFICI FISCALI

Integrale deducibilità del costo ai fini IRAP

B) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE **- senza limiti di età o di ricollocazione -** **NOVITA' 2017**

Riferimenti normativi: Art. 47, comma 4 del D.Lgs n. 81/2015 (Jobs Act)
Circolari Inps 2243/2017 e 108/2018

“ *Ai fini della loro **qualificazione** o **riqualificazione** professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, **senza limiti di età**, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ”*





APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

- *senza limiti di età o di ricollocazione* –

Può essere stipulato dalla data della decorrenza della prestazione (vedi la comunicazione di accoglimento della domanda di Naspi)

	APPRENDISTATO under 30	APPRENDISTATO ricollocazione
DURATA MASSIMA	3 anni (5 anni artigianato) Durata massima del periodo formativo	
TIPOLOGIA RAPPORTO	Fin da subito a tempo indeterminato	
LICENZIAMENTO AD NUTUM	È possibile il licenziamento senza motivazione al termine del periodo formativo	NON è ammesso il licenziamento senza motivazione al termine del periodo formativo (regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi D.Lgs 23/2015)



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

- *senza limiti di età o di ricollocazione* –

...qualificazione o riqualificazione professionale...

Acquisizione di competenze nuove e aggiuntive rispetto a quelle già possedute

Il datore di lavoro può assumere anche soggetti con cui siano precedentemente intercorsi contratti a T.D. o in somministrazione a termine in qualifica, a condizione che essi possano **acquisire nuove competenze** mediante apprendistato



In questo caso il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale (n.8/2007) indica la soglia temporale cumulativa pari alla metà della durata dell'apprendistato

(es: è possibile fare l'apprendistato se il contratto a T.D. in qualifica, anche per effetto di più contratti, è inferiore a 18 mesi nel caso in cui da CCNL il periodo formativo fosse di 36 mesi)



GARANZIA GIOVANI

INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

Target: giovani NEET tra i 16 e i 29 anni che si registrano al programma GG (www.garanziaiovani.gov.it)

NEET = Not in Education, Employment or Training

Datori di lavoro interessati: tutti i datori di lavoro privati

Tipologie contrattuali incentivate:

- Contratto a T.I. anche a scopo di somministrazione
- Contratto di apprendistato professionalizzante (anche stagionale) con durata = > 12 mesi
- Contratto di lavoro subordinato T.I. per socio lavoratore di cooperativa



GARANZIA GIOVANI

INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

Per lo stesso lavoratore, il beneficio è fruibile 1 sola volta

**AGEVOLAZIONE PARI ALLA CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE
A CARICO DEL DATORE DI LAVORO (no INAIL) PER UN MASSIMO DI
€ 8.060 ANNUI**

Cumulabilità con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile di cui all'art. 1, comma 100, della legge 27 dicembre 2017, n. 205

Se part – time l'agevolazione viene proporzionalmente ridotta

INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE

DATORI DI LAVORO

PRIVATI imprenditori e non imprenditori che nei 6 mesi precedenti l'assunzione non abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nell'unità produttiva in cui si intende inserire il nuovo dipendente

LAVORATORI

GIOVANI che non abbiano compiuto 35 anni di età (con il decreto dignità esteso alle assunzioni effettuate fino al 2020 poi nel 2021 il limite massimo tornerà a 30 anni) e che non siamo **mai stati occupati con contratti di lavoro a tempo indeterminato** (esclusi rapporti di lavoro di apprendistato non proseguiti)

CONTRATTI AGEVOLABILI (assunzioni/trasformazioni effettuate dal 01/01/2018)

- Contratto di lavoro subordinato a T.I.
- Trasformazione da un contratto a T.D. a T.I.

N.B. non sono ammessi all'agevolazione i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato

INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANILE STABILE

MISURA DELL'INCENTIVO (esclusi premi e contributi INAIL)

Esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo massimo di 36 mesi nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile

PORTABILITA' DELL'INCENTIVO

Se il lavoratore, per la cui assunzione a T.I. è stato parzialmente fruito l'esonero, viene nuovamente assunto a tempo indeterminato da parte di altri datori di lavoro privati, questi potranno beneficiare dell'incentivo per il periodo residuo utile alla piena fruizione e indipendentemente dall'età anagrafica alla data delle nuove assunzioni

LIMITI

- Se, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, il datore di lavoro licenzia per giustificato motivo oggettivo il lavoratore agevolato o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore agevolato, l'INPS provvederà alla revoca dell'incentivo e al recupero del beneficio già fruito da parte dell'azienda;
- Lo sgravio è **cumulabile** con l'Incentivo Occupazione Neet, con l'agevolazione per l'assunzione a T.I. in Nاسpi e con la legge 68/99. Non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento



INCENTIVO GIOVANI ECCELLENZE

legge n.145/2018 (legge di Bilancio)

DESTINATARI	- Laureati fino a 29 anni compiuti, con laurea magistrale conseguita dal 01/01/2018 al 30/06/2019 con la votazione di 110 e lode e con una media di almeno 108/110 entro la durata legale del corso
	- Dottori di ricerca fino a 33 anni compiuti, con il titolo conseguito dal 01/01/2018 al 30/06/2019
INCENTIVO	Esonero contributivo per max 12 mesi nel limite max di 8.000 euro per assunzione
ASSUNZIONE	Tempo indeterminato
	Trasformazione da T.D. a T.I. avvenuta nel 2019



DONNE

Lavoratrici interessate: donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Il termine si abbassa a 6 mesi se:

- Residenti in aree svantaggiate
- Impiegate in una professione o settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere

Datori di lavoro interessati: tutti i datori di lavoro privati

Beneficio contributivo:

Per le assunzioni a T.D.: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata massima di 12 mesi

Per le assunzioni a T.I.: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi

Riferimenti normativi: L.92/2012 (Legge Fornero), circolare Inps 111 e 24/2013



LAVORATORI OVER 50

Lavoratori interessati: lavoratori di età pari o superiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi

Datori di lavoro interessati: tutti i datori di lavoro privati

Beneficio contributivo:

Per le assunzioni a T.D.: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata massima di 12 mesi

Per le assunzioni a T.I.: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di 18 mesi

Riferimenti normativi: L.92/2012 (Legge Fornero), circolare Inps 111 e 24/2013



LAVORATORI IN NASPI

Lavoratori interessati: lavoratori che percepiscono la NASPI

Datori di lavoro interessati: tutti i datori di lavoro privati

Beneficio contributivo:

Solo per assunzioni a tempo pieno e indeterminato

Incentivo pari al 20% dell'indennità mensile che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il periodo residuo di spettanza dell'indennità

Riferimenti normativi: L.92/2012 (Legge Fornero), circolare Inps 111 e 24/201

SOSTITUZIONE DI LAVORATRICI IN MATERNITÀ'

Lavoratori interessati: lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori in maternità

Datori di lavoro interessati: aziende con meno di 20 dipendenti

Beneficio contributivo:

Solo per assunzioni a tempo determinato

Sgravio del 50% dei contributi INPS o INAIL, per un massimo di 12 mesi

Riferimenti normativi: L.53/2000



ASSUNZIONE DISABILI

Normativa: D.Lgs 151/2015, Circolare Inps 99/2016

Incentivi per contratti a T.I. per disabili fisici e psichici

Riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o per disabilità intellettiva e psichica con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%



Contributo pari al 70% della retribuzione mensile lorda
(36 mesi e 60 mesi)

Riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%



Contributo pari al 35% della retribuzione mensile (36 mesi)

Domanda all'Inps fino ad esaurimento risorse

REDDITO DI CITTADINANZA (RdC) DECRETO LEGGE DEL 17/01/2019



Se un'azienda assume a tempo pieno e indeterminato un percettore di RdC e il beneficiario non viene licenziato nei successivi 24 mesi, ha come sgravio contributivo un importo pari alle mensilità residue

(e in ogni caso mai inferiore a 5 mensilità)

In caso di assunzione di donna o di soggetto svantaggiato, l'importo è incrementato di 1 mensilità



Se l'assunzione avviene tramite agenzia privata, l'importo si divide fra azienda e soggetto privato intermediario

INCENTIVO PER GIOVANI GENITORI



Lavoratori interessati:

- iscritti presso la banca dati Inps loro dedicata
- Età non superiore ai 35 anni (36 non compiuti)
- Essere genitori di figli minori legittimi, naturali, adottivi o affidati
- Essere titolari di uno dei seguenti rapporti di lavoro: T.D., somministrazione, intermittente, ripartito, accessorio, collaborazione
- Ovvero aver cessato uno dei suddetti rapporti di lavoro ed essere iscritto al Centro per l'Impiego

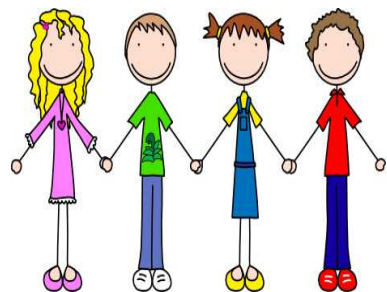
Datori di lavoro interessati: imprese private e studi professionali

Beneficio economico: Solo per assunzioni a tempo indeterminato, anche part time (anche per trasformazioni)

€ 5.000 per ciascuna assunzione o trasformazione (per ogni azienda massimo 5 assunzioni quindi max € 25.000)

Riferimenti normativi: Legge 247/2007 e D.M. 19/11/2010

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI



18

29

APPRENDISTATO
GARANZIA GIOVANI
NUOVO INCENTIVO NEET
GIOVANI ECCELLENZE



35

NUOVO INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI
GIOVANI GENITORI



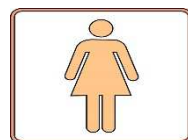
50



OVER 50

LEGGE FORNERO

PERCETTORI DI NASPI



DONNE



DECRETO DIGNITA' Legge 96 del 9 agosto 2018

TEMPO DETERMINATO

Riferimenti normativi: *L.96/2018, circolare Ministeriale 17/2018, circolare INPS N.121/2019*

Tempo determinato “a-causale”: *max 12 mesi*

Le causali per superare i 12 mesi (per un *max di 24 mesi* rispetto ai *36 precedenti*):

- Esigenze temporanee ed oggettive (non ordinarie)
- Ragioni sostitutive
- Incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria

La causale va specificata nel contratto

Possibili deroghe nella contrattazione collettiva, ***anche aziendale***



DECRETO DIGNITA' Legge 96 del 9 agosto 2018

TEMPO DETERMINATO

Proroghe: si intende senza interruzione tra un T.D. e l'altro

- ridotte da 5 a 4 (nell'arco temporale di 24 mesi)
- nell'arco dei 12 mesi non è necessaria la causale per la proroga, che però diventa necessaria al superamento di detto limite temporale

Rinnovo: si intende con interruzione tra un T.D. e l'altro

Obbligatoria la causale anche se con il rinnovo non si arriva a 12 mesi (anche per mansioni o qualifiche diverse)

Se contratto a T.D. senza causale > 12 mesi → T.I.

Eccezione: contratti stagionali (né causale né limite dei 24 mesi)



DECRETO DIGNITA' Legge 96 del 9 agosto 2018

TEMPO DETERMINATO

La norma si applica dal 01 novembre 2018

T.D. non superiori al 20% dei T.I., il limite si alza al 30% se anche in somministrazione

In caso di violazione della percentuale, solo sanzione amministrativa e non trasformazione

Esentati dal computo dei limiti quantitativi:

- le nuove attività in fase di avvio e startup innovative
- per sostituzione di personale assente
- per attività stagionali, spettacolo, programmi televisivi e radiofonici
- Lavoratori over 50

Se con contratto in somministrazione, esentati dal computo del 30%, disoccupati dal almeno 6 mesi in Naspi e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (disoccupati senza un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, giovani fra 15-24 anni, over 50, privo di diploma o diplomato ma senza un impiego nei successivi 2 anni dal diploma, adulto solo con 1 o + persone a carico, ...decreto ministero del 17 ottobre 2017)

CONTRATTO A CHIAMATA (INTERMITTENTE)

QUANDO SI UTILIZZA

Prestazioni a carattere discontinuo o intermittenti

Il datore di lavoro può servirsi della prestazione del lavoratore chiamandolo all'occorrenza



CONTRATTO A CHIAMATA (INTERMITTENTE)

2 tipologie

- 1) con indennità: **con obbligo** di rispondere alla chiamata
- 2) senza indennità: **senza obbligo** di rispondere alla chiamata

Un lavoratore può stipulare più contratti a chiamata con diversi datori di lavoro nel limite delle 48 ore settimanali (compresi straordinari)



Sempre in forma scritta

CONTRATTO A CHIAMATA (INTERMITTENTE)



**Ammesso per ciascun lavoratore
e con il medesimo datore di lavoro per un periodo
non superiore alle
400 giornate nell'arco di 3 anni solari**

Eccezione: settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo

Non soggetto alle nuove regole del contratto a tempo determinato (interpello n.72/2009 del Ministero del Lavoro: essendo “fattispecie lavorativa sui generis”, non trova in alcun modo applicazione il D.Lgs 368/2001)

CONTRATTO A CHIAMATA (INTERMITTENTE)

QUANDO PUO' ESSERE STIPULATO

- 1- in ogni caso** con soggetti che abbiano **meno di 24 anni** (per prestazioni da rendersi fino al 25esimo anno di età) – **o più di 55 anni**
- 2- nei casi previsti dalla contrattazione collettiva**
- 3- in assenza di regolamentazione della c.c. e a prescindere dai requisiti di natura anagrafica**, è possibile stipulare il contratto per alcune occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo – tabella approvata con **R.D. n. 2657/1923 !!!**



CONTRATTO A CHIAMATA (INTERMITTENTE)

ESEMPI PROFESSIONI R.D. n. 2657/1923

Custodi / Guardiani notturni / Portinai

Fattorini / usciери / inservienti

Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi

Personale addetto all'estinzione di incendi

Stallieri e addetti al governo del bestiame da trasporto

Addetti ai centralini telefonici privati



PRESTAZIONI OCCASIONALI (*PrestO*)

Normativa: Legge 96/2017 art 54 – bis – circolare Inps 107/2017

Caratteristiche: lavori occasionali, saltuari o di ridotta entità

UTILIZZATORI:

- a) ***datori di lavoro*** con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato (es. professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni, onlus)
- b) ***amministrazioni pubbliche*** (per progetti speciali rivolti a soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza, fruitori di ammortizzatori sociali, lavori di emergenza legati a calamità o eventi naturali improvvisi, attività di solidarietà, organizzazione di manifestazioni)



PRESTAZIONI OCCASIONALI

LIMITI ECONOMICI nell'anno civile (1 gennaio – 31 dicembre):

Ogni prestatore:

può lavorare per un singolo utilizzatore per **max € 2.500 netti**

può lavorare per più utilizzatori per un importo complessivo di **max € 5.000 netti**

Ogni utilizzatore:

può spendere **max € 5.000 netti** considerando la totalità dei prestatori

Il limite si alza a **€ 6.666 netti** se i prestatori sono:

- pensionati (di vecchiaia o di invalidità)
- studenti fino a 25 anni di età
- disoccupati iscritti al Centro per l'Impiego
- percettori di prestazioni di sostegno al reddito



PRESTAZIONI OCCASIONALI

COMPENSO

Liberamente fissato fra le parti ma non inferiore a € 9 nette orarie (quindi massimo 280 giornate annue)

Oneri a carico dell'utilizzatore:

- contribuzione alla Gestione separata Inps nella misura del 33%***
- assicurazione Inail nella misura del 3,5%***
- oneri di gestione 1%***



PRESTAZIONI OCCASIONALI

PARTICOLARITA' SETTORE AGRICOLO

Applicabile solo alle seguenti categorie:

- studenti under25
- pensionati
- disoccupati
- percettori di sostegno al reddito



Per tutte le categorie, non iscrizione nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli

Compenso minimo in riferimento al ccnl e alle aree di appartenenza:

- Area 1: 9,65 euro (specializzati)
- Area 2: 8,80 euro (qualificati)
- Area 3: 6,56 euro (generici)



PRESTAZIONI OCCASIONALI

NOVITA' INTRODOTTE DAL DECRETO DIGNITA'

E' possibile l'uso dei voucher per alberghi e strutture ricettive operanti nel turismo che hanno alle dipendenze un numero massimo di 8 dipendenti a tempo indeterminato (elevato il numero da 5 ad 8)

Alberghi e strutture ricettive operanti nel turismo, così come gli Enti locali, possono usare voucher con:

- Under 25
- Disoccupati
- Pensionati
- Percettori di reddito di inclusione e di altre forme di sostegno al reddito

Tempi di utilizzo allungati: il pagamento può avvenire con riferimento ad un arco temporale non superiore a 10 giorni (prima era 3giorni)



PRESTAZIONI OCCASIONALI

LIMITI E DIVIETI

- 1) le microimprese non possono fare prestazioni occasionali con soggetti con i quali abbiano in corso o abbiano cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di co.co.co**
- 2) utilizzabili nel settore agricolo solo se studenti under25, pensionati, disoccupati e percettori di sostegno al reddito non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli**
- 3) non utilizzabili nelle imprese edili e affini**
- 4) vietato l'utilizzo nell'esecuzione di appalti di opere o servizi**



PRESTAZIONI OCCASIONALI

PROCEDURA TELEMATICA

Piattaforma specifica sul sito dell'Inps oppure tramite Contact center

Intermediari autorizzati: operano, con delega, in nome e per conto dell'utilizzatore e/o del prestatore

Modalità: l'utilizzatore, almeno *60 minuti prima* dell'inizio della prestazione, deve comunicare:

- i dati identificativi del prestatore
- il compenso pattuito
- il luogo di svolgimento della prestazione
- la durata
- la tipologia
- il settore dell'attività lavorativa
- altre informazioni per la gestione del rapporto



PRESTAZIONI OCCASIONALI



ATTENZIONE!!!



L'utilizzatore può revocare una comunicazione precedentemente inserita, entro 3 giorni dalla data in cui la prestazione si sarebbe dovuta svolgere

(il prestatore ne riceve notifica tramite sms)

...ma il prestatore può confermare l'effettivo svolgimento della singola prestazione giornaliera entro i 3 giorni successivi

Di fatto viene inibita la possibilità per l'utilizzatore di revocare la prestazione!!!



PRESTAZIONI OCCASIONALI

ALTRE CARATTERISTICHE

Esenti da imposizione fiscale

Non incidono sullo stato di disoccupazione

**Computabili ai fini della determinazione del reddito
necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di
soggiorno**

IL LIBRETTO FAMIGLIA

Normativa: Art.56 bis legge n.96/2017

Sono prestazioni occasionali (stesse regole)

Utilizzatori: **persone fisiche**

Modalità: attraverso il libretto famiglia (libretto nominativo prefinanziato, composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è di 10 euro nette per attività non superiori ad 1 ora)

10 euro =

€ 8 al prestatore

€ 1,65 contributi Inps (gestione separata)

€ 0,25 Inail

€ 0,10 oneri gestionali



IL LIBRETTO FAMIGLIA

Attività:



Piccoli lavori domestici (giardinaggio, pulizia, manutenzione)

Assistenza domiciliare a bambini, anziani, malati, disabili



Insegnamento privato supplementare



IL LIBRETTO FAMIGLIA

Procedura

Utilizzatore e prestatore devono accedere e registrarsi alla piattaforma specifica (sito Inps)

- Direttamente
- Contact center
- Patronati
- Intermediari

L'**Inps**, entro il 15 del mese successivo, **eroga** direttamente i compensi pattuiti a seconda della modalità scelta dal prestatore al momento della registrazione

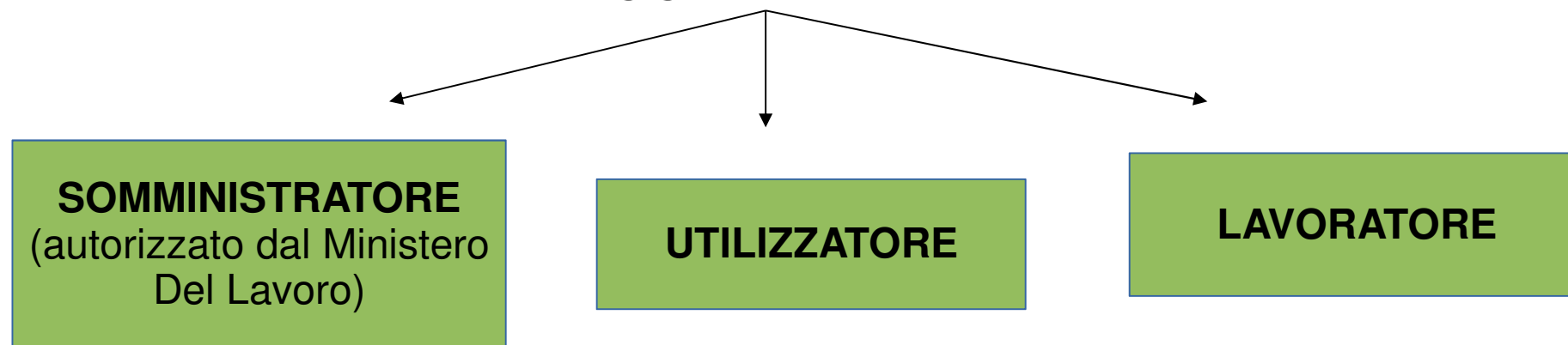


SOMMINISTRAZIONE



consente ad un soggetto (*somministratore*) di mettere a disposizione di un altro soggetto (*utilizzatore*) uno o più *lavoratori* assunti dal somministratore ma la cui attività è svolta a favore dell'utilizzatore

3 soggetti coinvolti



SOMMINISTRAZIONE

2 contratti

- A) Contratto di somministrazione, di natura commerciale, stipulato tra utilizzatore e somministratore
- B) Contratto di lavoro subordinato stipulato tra il somministratore e il lavoratore

Entrambi i contratti possono essere a T.I. o a T.D.



SOMMINISTRAZIONE

Disciplina del rapporto di lavoro somministrato

- Il lavoratore è dipendente a tutti gli effetti, del somministratore
- Il rapporto di lavoro è disciplinato dalla legge ordinaria e dai contratti collettivi
- Diritto alla parità di trattamento rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore
- Il lavoratore può essere assunto sia a tempo determinato che indeterminato

TIROCINIO EXTRACURRICOLARE

Normativa: DGR 1474/2017

Cos'è:

- ***Misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra soggetto ospitante e tirocinante***
- ***Periodo di orientamento al lavoro e di formazione***
- ***Non si configura come un rapporto di lavoro***

Si realizza sulla base di un progetto formativo individuale (PFI) concordato fra soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante, che definisce gli obiettivi formativi da conseguire nonché le modalità di attuazione.

TIROCINIO EXTRACURRICOLARE

Destinatari:

- Disoccupati ai sensi del D.Lgs 150/2015
- Lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro
- Lavoratori soggetti a rischio di disoccupazione
- Occupati in cerca di altra occupazione
- Soggetti disabili

Durata: 6 mesi (comprensiva di proroghe) e congrua rispetto agli obiettivi formativi del PFI. Minimo 2 mesi

Soggetti promotori: Servizi per l'Impiego pubblici e privati, Università, istituti scolastici, Fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore (ITS), enti del terzo settore accreditati con il SSR, agenzie formative private, Anpal

TIROCINIO EXTRACURRICOLARE

Soggetti ospitanti: Imprese, Fondazioni, Associazioni, Studi professionali, Enti pubblici con sede legale e/o operativa nella Regione Marche

Limiti numerici per sede operativa:

Dipendenti a T.I. o a T.D. (data inizio anteriore alla data di avvio del tirocinio e scadenza posteriore alla data di fine dello stesso)	N. Tirocini attivabili
Da 0 a 5	1
Da 6 a 20	2
> 20	10%

Rimborso spese: < € 400 fino a 29 ore

< € 500 pari o superiore alle 30 ore

CUMULABILE PER I PERCETTORI DI NASPI