



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

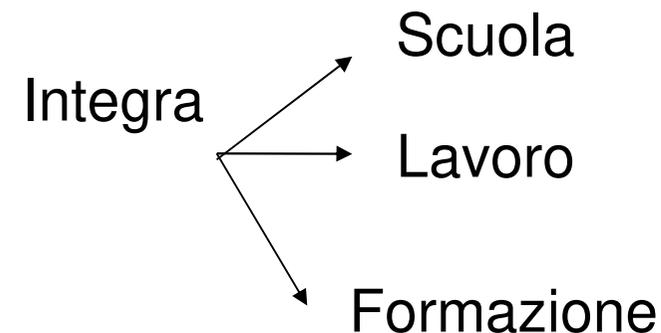
Per gli assunti prima del 7 marzo 2015 continua a valere l'art.18 dello Statuto dei lavoratori (Legge n.300/1970) e quindi il diritto al reintegro

## 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%	<b>8,95%</b>	11,61% (10%+1,61%)	5,84%	<b>17,45%</b>
2°	4,61% (3%+1,61%)	5,84%	<b>10,45%</b>	11,61% (10%+1,61%)	5,84%	<b>17,45%</b>
3°	11,61% (10%+1,61%)	5,84%	<b>17,45%</b>	11,61% (10%+1,61%)	5,84%	<b>17,45%</b>
<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><b>Ulteriore sgravio di un anno alla prosecuzione del contratto a tempo indeterminato (eccezione apprendistato senza limiti di età)</b></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 <b>tempo indeterminato</b>	
LICENZIAMENTO AD NUTUM	È possibile il licenziamento <b>senza motivazione</b> al termine del periodo formativo	<b>NON</b> è ammesso il licenziamento <b>senza motivazione</b> 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](http://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 CONTRIBUTIONE 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 Naspi 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)

<b>DESTINATARI</b>	- 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
<b>INCENTIVO</b>	Esonero contributivo per max 12 mesi nel limite max di 8.000 euro per assunzione
<b>ASSUNZIONE</b>	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

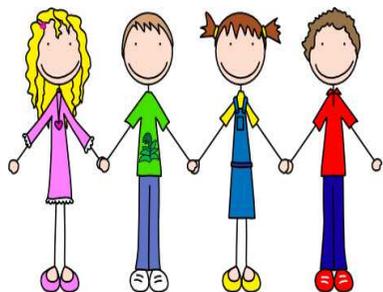
**Datori di lavoro interessati:** imprese private e studi professionali

**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**



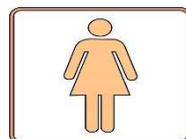
50



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

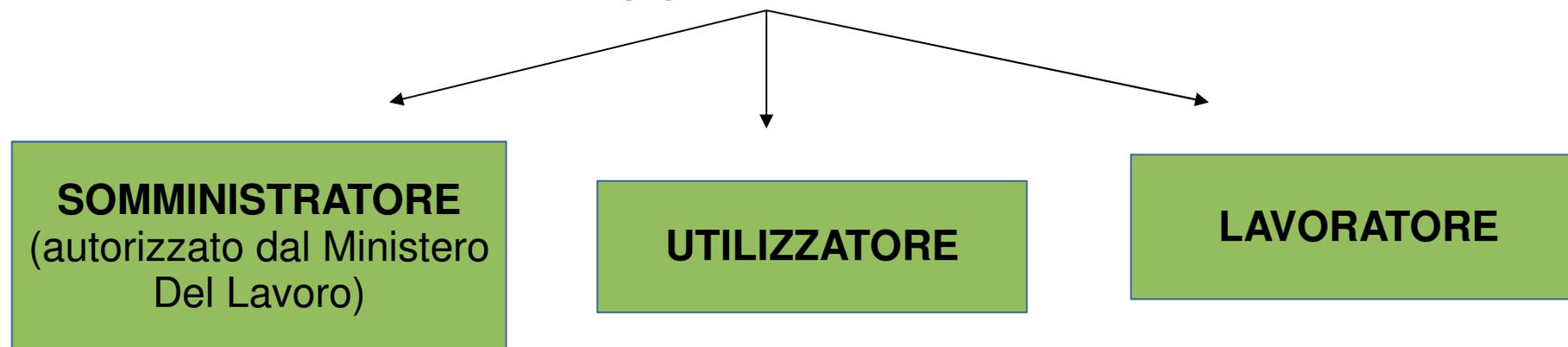


# SOMMINISTRAZIONE



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**