

LAVORARE CON IL DIRITTO DEL LAVORO

21 Dicembre 2017 - Facoltà di Economia – Sede di Ferrara

**IL CONSULENTE DEL LAVORO:
TRAIT D'UNION FRA LE REGOLE E LA REALTA' DEL
MERCATO DEL LAVORO.**

CHI E' IL CONSULENTE DEL LAVORO

La Legge n. 12/1979, istitutiva della categoria professionale, riconosce ai Consulenti del Lavoro **in via esclusiva** la gestione di tutte le problematiche inerenti i rapporti di lavoro, la loro costituzione e il loro svolgimento, sia dal punto di vista burocratico che dal punto di vista normativo.

Il Consulente del Lavoro si interessa inoltre, a solo titolo di esempio, non certo esaustivo, di

- sicurezza sui luoghi di lavoro,**
- norme e regole di solidarietà negli appalti,**
- ricerca e selezione del personale,**
- calcoli e proiezioni in materia previdenziale e pensionistica**

Nella esecuzione della propria attività inoltre può essere chiamato a svolgere i propri compiti da altri professionisti o Tribunali, per la realizzazione di perizie in ambito giuslavoristico o quale coadiutore di Procedure Concorsuali (es. Fallimento, Concordato preventivo, Liquidazione Coatta Amministrativa).

TITOLI NECESSARI PER DIVENTARE CONSULENTE DEL LAVORO

- 1) laurea triennale o quinquennale riconducibile agli insegnamenti delle facoltà di: giurisprudenza, economia, scienze politiche;
- 2) diploma universitario o la laurea triennale in consulenza del lavoro;
- 3) laurea quadriennale in giurisprudenza, in scienze economiche e commerciali o in scienze politiche;
- 4) titoli conseguiti in ambito comunitario di cui sia stata ottenuta l'equipollenza.

CODICE DEONTOLOGICO

- **Definisce i rapporti** con l'Ordine, i colleghi e i clienti
- **Stabilisce limiti "etici"** alla libertà di esercizio della professione
- **Richiede il pieno rispetto delle norme di legge**
- **Prevede specifiche sanzioni** per i comportamenti inottemperanti

**I PRINCIPALI ARGOMENTI DI CUI CI OCCUPIAMO E CHE HANNO
ATTINENZA DIRETTA CON IL DIRITTO DEL LAVORO:**

- 1) **INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, LA SUA DEFINIZIONE E IL SUO INQUADRAMENTO, LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI**
- 2) **LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO**
- 3) **LA CONCILIAZIONE, UNO STRUMENTO IMPORTANTE PER RISOLVERE LE VERTENZE CHE INSORGONO TRA LAVORATORE E DATORE DI LAVORO**
- 4) **LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – LICENZIAMENTO E DIMISSIONI**
- 5) **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI IN AZIENDA E VERTENZE IN TEMA DI LAVORO**
- 6) **LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E LE REGOLE DI SOLIDARIETÀ NEGLI APPALTI**

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, LA SUA DEFINIZIONE E IL SUO INQUADRAMENTO, LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Lo strumento che viene utilizzato per formalizzare il rapporto di lavoro che si vuole instaurare è il **CONTRATTO INDIVIDUALE.**

Può riguardare le seguenti tipologie di lavoro:

- **Subordinato** (tempo determinato, indeterminato, apprendistato)
- **Parasubordinato** (Contratto di collaborazione coordinata e continuativa – Co.Co.Co.)

- atipico: **lavoro intermittente** (o a chiamata), **interinale**
(somministrazione)

NOTA.

*A tali figure si affianca, non costituendo rapporto di lavoro, **il tirocinio**, esperienza formativa in azienda finalizzata ad un primo ingresso (o reingresso) del soggetto nel mondo del lavoro.*

ANALISI DI ALCUNE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

**UN ESEMPIO DI CONTRATTO TIPICO
APPRENDISTATO**

Il contratto di apprendistato, più volte rivisitato e rivisto dal legislatore nel corso dell'ultimo ventennio, fino alla attuale formulazione contenuta nel D.Lgs. 81/2015 (articoli da 41 a 47), è un classico contratto **a tempo indeterminato** a prestazioni corrispettive (retribuzione in cambio di prestazione), cui si affianca **l'obbligatorietà in capo all'azienda di formare il soggetto alla mansione per la quale viene assunto.**

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti **n. 3 tipologie:**

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il contratto è stipulato in **forma scritta ai fini della prova e contiene, in forma sintetica, il **piano formativo individuale**, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva.**

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

a) divieto di retribuzione a cottimo;

b) **possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, ovvero, in**

alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;

c) **presenza di un tutor** o referente aziendale;

d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali (art. 118, L. 23 dicembre 2000, n. 388; art. 12, D.Lgs, n. 276/2003), anche attraverso accordi con le Regioni e le Province autonome;

e) possibilità del **riconoscimento**, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, **della qualificazione professionale** ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi, nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;**
- g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni;**
- h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, anche al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.**

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, ma è prevista dalla normativa la possibilità in capo alle parti, al termine del periodo formativo, di recedere dal contratto con preavviso (art. 2118, c.c.), decorrente dal medesimo termine.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 42, co. 4, D.Lgs. n. 81/2015).

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La tipologia più utilizzata di apprendistato

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i **soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.**

E' possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i **lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione (art. 47, co. 4, D.Lgs. n. 81/2015).**

La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai

sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono:

- la **durata** anche minima del periodo di apprendistato, che **non può essere superiore a 3 anni ovvero 5 per i profili professionali** caratterizzanti la figura **dell'artigiano** individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento;

- **la durata e le modalità di erogazione della formazione** per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Nei limiti delle risorse annualmente disponibili, tale **formazione** di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, **è integrata dalla offerta formativa pubblica**, interna o esterna alla azienda. Essa è finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio ed è disciplinata dalle Regioni e dalle Province autonome, sentite le Parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

UN ESEMPIO DI CONTRATTO ATIPICO

LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente, conosciuto anche come “contratto a chiamata” è un contratto di lavoro subordinato mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa secondo particolari modalità e nel rispetto di determinati limiti.

Si caratterizza per il fatto che associa alla subordinazione la discontinuità della prestazione lavorativa, che deve essere resa solo nei casi in cui sia richiesta dal datore di lavoro.

Può essere stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Nella più recente formulazione del Decreto Legislativo n. 81/2015 (articoli da 13 a 18) tale contratto **oggi può essere attivato**

ESCLUSIVAMENTE nei seguenti casi:

- **in relazione alle esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dai sindacati dei lavoratori;**
- **in assenza di una specifica disciplina contrattuale, nelle attività discontinue individuate da apposito Decreto del Ministero del Lavoro (ad oggi assente e non emanato).**

- **In assenza di Decreto**, il contratto a chiamata può essere applicato per lo svolgimento delle attività contenute nell'elenco delle attività contenute nel Regio Decreto n. 2657/1923 (** vedi slide successiva*);
- **Per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni siano svolte entro il venticinquesimo anno) e con più di 55 anni.**

(*) **1.** Custodi. **2.** Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie. **3.** Portinai. **4.** Fattorini, uscieri e inservienti. **5.** Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955. **6.** Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti. **7.** Personale addetto all'estinzione degli incendi. **8.** Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità. **9.** Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali. **10.** Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti. **11.** Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro. **12.** Addetti ai centralini telefonici privati. **13.** Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni dell'assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale. **14.** Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio. **15.** Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi. **16.** Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi. **17.** Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile. **18.** Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati. **19.** Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione. **20.** Personale addetto ai servizi di alimentazione e d'igiene negli stabilimenti industriali. **21.** Personale addetto servizi igienici o sanitari, dispensari ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955. **22.** Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio. **23.** Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici). **24.** Personale addetto ai gazometri per uso privato. **25.** Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche. **26.** Personale addetto alle pompe di educazione delle acque se azionate da motori elettrici. **27.** Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie. **28.** Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assumi i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955. **29.** Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio: a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto; b) degli apparecchi di filtrazione; c) degli apparecchi di distillazione; d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico; f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua; g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas. **30.** Personale addetto alle gru. **31.** Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri. **32.** Personale addetto alla manutenzione stradale. **33.** Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico. **34.** Personale addetto all'industria della pesca. **35.** Impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti impiegati di bureau come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia). **36.** Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955. **37.** Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955. **38.** Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa. **39.** Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro. **40.** Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa. **41.** Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri. **42.** Personale addetto ai corriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955. **43.** Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici. **44.** Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro. **45.** Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità. **46.** Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.

TIPOLOGIE DEL CONTRATTO A CHIAMATA

Il contratto a chiamata può assumere due forme diverse:

- **con obbligo di risposta**
- **senza obbligo di risposta**

Nel primo caso, con obbligo di risposta, il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla “chiamata” al lavoro del datore e, come controprestazione, ha diritto ad un’indennità di disponibilità mensile, in aggiunta alla retribuzione maturata per le ore di lavoro effettivamente prestato.

Qualora il lavoratore non adempia a tale obbligo, non rispondendo ingiustificatamente alla “chiamata”, perde il diritto alla indennità di disponibilità e tale inadempienza può costituire giustificato motivo di licenziamento.

Nel secondo caso invece, **senza obbligo di risposta, al lavoratore non spetta alcuna indennità di disponibilità e, correlativamente, egli non è obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro.**

Nel periodo in cui resta a disposizione del datore di lavoro senza essere chiamato, il lavoratore a chiamata non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo, ad eccezione della eventuale indennità di disponibilità.

RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Legge rimette alla contrattazione collettiva o, in mancanza, al contratto individuale la definizione dei seguenti principali aspetti:

- **indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;**
- **luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata;**
- **trattamento economico e normativo spettante per la prestazione eseguita e l'eventuale relativa indennità di disponibilità;**

- **indicazione delle forme, tempi e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro.**

DIVIETI

Il contratto a chiamata è sempre vietato nei seguenti casi:

- per sostituire lavoratori in sciopero;**
- assunzione nelle unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, o sia operante una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione dell'orario, con diritto alla Cassa Integrazione Salariale;**
- imprese che non abbiano redatto la valutazione dei rischi richiesta dal D.Lgs. 81/2008.**

COMUNICAZIONE PREVENTIVA

A decorrere dal 18 Luglio 2012, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicare le giornate di effettivo lavoro al Ministero del Lavoro inoltrando uno specifico modello (Uni-Intermittenti) a mezzo posta elettronica, da inviare PRIMA dell'inizio dell'attività.

In caso di violazione degli obblighi di cui sopra si applica la sanzione amministrativa da € 400,00 a € 2.400,00 in relazione a ciascun lavoratore per il quale è stata omessa la comunicazione.

UN ESEMPIO DI CONTRATTO ATIPICO
CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE
LIBRETTO DI FAMIGLIA

(Gli ex Voucher, abrogati il 17.03.2017 e reintrodotti...)

L'art. 54 Bis della Legge 21 giugno 2017 n. 96 reintroduce nell'ordinamento le prestazioni di lavoro occasionale (ex voucher), in forme, modalità e limiti totalmente rinnovate.

Nasce così il contratto di prestazione occasionale, né subordinato né autonomo, mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionale o saltuarie.

UTILIZZATORI

Imprenditori e professionisti, purché:

- a) non abbiano alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;**
- b) non appartengano al settore agricolo, salvo che per particolari categorie di soggetti (pensionati, giovani studenti, disoccupati percettori di forme di sostegno al reddito), non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;**
- c) non operino nel campo dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;**
- e) non operino dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.**

LIMITI DI UTILIZZO

Per l'utilizzo **sono previsti specifici limiti** tanto in capo all'utilizzatore quanto in capo al prestatore, precisamente:

- a) Ciascun prestatore non potrà ricevere nell'anno (01.01 – 31.12) compensi di importo complessivo superiore a € 5.000.
- b) Ciascun utilizzatore non potrà avvalersi di prestazioni occasionali per compensi di importo superiore ad € 5.000.
- c) Per le prestazioni rese da un singolo prestatore nei confronti di un utilizzatore, il compenso massimo consentito è pari ad € 2.500.
- d) Per un committente non è possibile effettuare prestazioni con soggetti che abbiano in corso o cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa.

COSTI

La **misura oraria minima** del compenso è pari a **€ 9,00** (*tranne che per il settore agricolo in cui i limiti sono stabiliti dal CCNL*).

Al compenso minimo si aggiunge, a carico dell'utilizzatore:

- **Costo contribuzione alla Gestione Separata INPS (pari al 33% del compenso)**
- **il costo per l'assicurazione INAIL (pari al 3,5% del compenso)**
- **costo per il finanziamento degli oneri gestionali (pari al 1,00% del compenso)**

ATTIVAZIONE

Per servirsi di tale strumento è necessario che utilizzatore e prestatore siano registrati presso apposita piattaforma che sarà messa a disposizione dall'INPS.

L'utilizzatore deve acquistare **preventivamente**, mediante pagamento di apposito modello F24, le somme necessarie a pagare le prestazioni.

Solo quando è costituito il “**portafoglio telematico**” presso l'apposita sezione Inps sarà possibile effettuare le prestazioni.

Almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione l'utilizzatore sarà tenuto a trasmettere, sempre attraverso la piattaforma INPS, una

dichiarazione contenente dati identificativi del prestatore, luogo di svolgimento della prestazione, oggetto della prestazione, data e ora di inizio e termine della prestazione, il compenso pattuito.

L'importo minimo di ogni prestazione dovrà essere di 36 euro, pari ad almeno 4 ore di lavoro consecutive nella giornata.

PAGAMENTO AL PRESTATORE

L'INPS provvede, nel limite delle ore acquistate, al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo, mediante bonifico sul conto corrente del prestatore (*ove reso noto dallo stesso in fase di registrazione*) ovvero mediante bonifico bancario domiciliato.

Parallelamente, l'INPS provvede all'accredito dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore.

SANZIONI

In caso di **superamento dei limiti di utilizzo**, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

In caso di **mancata comunicazione della prestazione** o di **utilizzo di una prestazione da parte di soggetti cui sarebbe precluso l'uso del contratto di prestazione occasionale**, è prevista una sanzione pecuniaria amministrativa da € 500 a € 2.500, per **gni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulti accertata la violazione.**

IL LIBRETTO FAMIGLIA

Per le persone fisiche è possibile l'acquisto, presso l'INPS o gli uffici postali, del così detto “Libretto famiglia”, finalizzato al pagamento di prestazioni occasionali rese nell'ambito di piccoli lavori domestici, assistenza domiciliare a bambini o anziani, insegnamento supplementare.

Fermo restando i limiti di utilizzo già indicati, in questo caso il valore netto del singolo buono è pari ad € 8,00, per un costo orario in capo all'utilizzatore pari a € 10,00.

Per quanto attiene la comunicazione dell'attività svolta, in questo caso risulta semplificata: attraverso i servizi messi a disposizione dall'INPS (piattaforma informativa o contact center) entro il giorno 3 del mese successivo lo svolgimento della prestazione l'utilizzatore comunicherà i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione.

Non è un contratto di lavoro, ma è spesso un inizio....

IL TIROCINIO

Il tirocinio formativo non costituisce rapporto di lavoro, essendo prevalente la componente formativa, ed è finalizzato a favorire l'acquisizione di competenze mediante una concreta esperienza lavorativa.

La disciplina del rapporto, essendo di carattere formativo, è rimessa alle singole Regioni, secondo il quadro normativo fissato dall'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 2014, che ha adottato le “*Linee guida in materia di tirocini*”.

Non rientrano nel campo di applicazione dei tirocini formativi:

- i tirocini curriculari promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale, in quanto svolti all'interno di un percorso formativo formale;**
- i periodi di pratica professionale, nonché i tirocini previsti per l'accesso alle professioni regolate da specifici Ordini professionali;**
- i tirocini transnazionali realizzati nell'ambito di specifici programmi europei (LLP);**
- i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso;**
- i tirocini estivi.**

Durata dei tirocini

Tipologia tirocinio	Durata
Finalizzato a formazione e orientamento	Massimo 6 mesi
Inserimento/reinserimento lavorativo	Massimo 12 mesi
Rivolto a soggetti diversamente abili	Massimo 24 mesi
A favore di immigrati richiedenti asilo politico	Documenti di politica migratoria
Lavoratori svantaggiati	Massimo 12 mesi

Destinatari

Tipologia tirocinio	Destinatari
Finalizzato a formazione e orientamento	Neolaureati o neodiplomati entro 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio (se conseguito all'estero dalla data del provvedimento ministeriale di riconoscimento del titolo in Italia).
Inserimento/reinserimento lavorativo	<ul style="list-style-type: none">• Disoccupati;• lavoratori in mobilità;• inoccupati;• lavoratori sospesi in Cassa integrazione sulla base di specifici accordi.
Orientamento e	<ul style="list-style-type: none">• Disabili;

formazione-inserimento o reinserimento	<ul style="list-style-type: none">• invalidi;• soggetti in trattamento psichiatrico;• tossicodipendenti;• alcolisti;• minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiari;• condannati ammessi a pene alternative alla detenzione.
---	--

Non sono previsti limiti di età per i destinatari dell'esperienza formativa.

ATTIVAZIONE

I tirocini si attivano mediante una convenzione stipulata tra i soggetti promotori, pubblici e privati, e i soggetti ospitanti. Alla convenzione deve essere obbligatoriamente allegato il Progetto formativo individuale di ciascun tirocinante, che dovrà contenere, tra gli altri, gli elementi descrittivi del tirocinio, le specifiche del progetto formativo, i suoi obiettivi.

Al termine del tirocinio il promotore, per il tramite del Certificatore (denominato Soggetto SRFC), rilascerà al soggetto in formazione un'attestazione dei risultati ottenuti, specificando altresì le competenze eventualmente acquisite.

INDENNITA' DI PARTECIPAZIONE

Viene altresì previsto il riconoscimento al tirocinante di un'indennità non inferiore a € 300,00 lordi mensili, salva la possibilità per le singole Regioni di aumentarne l'importo (ad esempio la Regione Emilia Romagna ha fissato un'indennità minima pari a € 450).

Nel caso di tirocini attivati in favore di lavoratori sospesi e percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali, l'indennità non viene corrisposta.

La mancata corresponsione delle previste indennità comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria da € 1.000,00 a € 6.000,00.

TUTOR

Vengono individuati due distinti tutor:

- 1. uno presso il soggetto promotore, che collabora nella stesura del progetto formativo e ne monitora l'andamento;**
- 2. l'altro presso soggetto ospitante, responsabile dell'attuazione del piano formativo e dell'inserimento e affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro.**

SOGGETTI OSPITANTI

Le Regioni e le Province autonome individuano i soggetti pubblici e privati, accreditati o autorizzati, che possono promuovere il tirocinio nel proprio territorio (es. Centri per l'Impiego, Enti formativi, università, agenzie di somministrazione, ecc.).

I soggetti ospitanti possono essere individuati nella generalità dei soggetti pubblici e privati, purché:

- **siano in regola con le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n.81/08),**
- **siano in regola con le disposizioni in materia di collocamento obbligatorio (L. n.68/99)**

- **non abbiano effettuato licenziamenti, ad esclusione di quelli per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, nei dodici mesi precedenti**
- **non abbiano in corso procedure di cassa integrazione straordinaria o in deroga per attività equivalenti a quelle del tirocinio nella medesima unità operativa.**

I datori di lavoro pubblici e privati con sedi in più regioni hanno la facoltà di fare riferimento, ai fini dell'attivazione di un tirocinio, alla normativa in vigore presso l'unità in cui il tirocinio sarà svolto ovvero alla normativa della Regione ove sia ubicata la sede legale.

Si fornisce infine **una tabella riassuntiva** delle singole disposizioni regionali in materia.

REGIONE	DURATA	INDENNITA'	LIMITI NUMERICI
Emilia Romagna	1) Formativo e di orientamento: 6 mesi 2) Inserimento o reinserimento: 12 mesi 3) Persone svantaggiate: 12 mesi (24 se disabili)	Minimo 450 €	Sui dipendenti a tempo indeterminato: Fino a 5: 1 tirocinante Tra 6 e 20: 2 tirocinanti Oltre 20: 10%

Veneto	<p>1) Formativo e di orientamento: da 2 a 6 mesi</p> <p>2) Inserimento o reinserimento: da 2 a 6 mesi</p> <p>3) Inserimento o reinserimento persone svantaggiate: da 2 a 12 mesi</p> <p>4) Persone disabili: da 2 a 24 mesi</p>	<p>1) 400€</p> <p>2) 300 € ove sia prevista erogazione di buon pasto o fruizione mensa.</p>	<p>Sui dipendenti a tempo indeterminato:</p> <p>Fino a 5: 1 tirocinante</p> <p>Tra 6 e 20: 2 tirocinanti</p> <p>Oltre 20: 10%</p>
---------------	---	---	---

COSA CAMBIERA', MOLTO PRESTO

(Anzi, avrebbe già dovuto cambiare...)

Le nuove Linee Guida in materia di tirocini del 25.05.17 avrebbero dovuto essere adottate dalle Regioni entro il 24.11.2017. Ad oggi né Emilia Romagna né Veneto hanno emanato le nuove Leggi di ricezione delle rinnovate Linee.

Queste le principali, attese novità:

- **La durata dei tirocini viene estesa a 12 mesi anche per i tirocini sottoscritti con soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio nei 12 mesi precedenti (*non più massimo 6 mesi*)**
- **Viene introdotto un sistema premiale per le stabilizzazioni: i datori di lavoro con più di 20 lavoratori potranno superare il limite del 10% se assumeranno (*con contratto a termine di almeno 6 mesi*) almeno il 20% dei tirocinanti che hanno prestato attività nei 24 mesi precedenti**
- **Viene rivisto il sistema sanzionatorio, modulato sulla gravità del comportamento**

Come giovane.... Quali agevolazioni porto in dote?

“A quali agevolazioni posso accedere?” è una delle domande più frequenti che un Consulente del Lavoro si sente rivolgere nel prestare attività per i propri clienti che assumono lavoratori.

Tra i compiti del Consulente vi è anche quello di orientare le aziende alle soluzioni contrattuali economicamente più vantaggiose, verificando, per ciascuna assunzione, gli eventuali incentivi correlabili, sia in relazione al soggetto che si assume sia in relazione all’azienda che effettua l’acquisizione di personale.

Si riassumono di seguito alcune agevolazioni, presenti nel nostro ordinamento, che potrebbero interessarvi direttamente....

**ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO O
IN APPRENDISTATO
IN ALTERNANZA SCUOLA LAVORO**

(Riferimento legislativo: Legge n. 232 / 2016 – Legge Stabilità 2017)

E' previsto un incentivo per l'assunzione **a tempo indeterminato, anche in apprendistato**, di **studenti che abbiano svolto attività di alternanza scuola – lavoro presso il medesimo datore di lavoro.**

INCENTIVI DI NATURA CONTRIBUTIVA

Per le assunzioni a **tempo indeterminato, anche in apprendistato**, effettuate dal 01.01.2017 al 31.12.2018 è riconosciuto un esonero contributivo per un periodo massimo di 36 mesi e nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel limite massimo di 3.250 euro su base annua.

Restano esclusi dall'agevolazione i contratti in agricoltura e di lavoro domestico.

CONDIZIONI

L'esonero spetta ai datori di lavoro che assumano, **entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio**, studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro **attività di alternanza scuola-lavoro pari ad almeno il 30% del periodo complessivo obbligatorio svolto in alternanza scuola-lavoro**, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

L'incentivo sarà riconosciuto fino a capienza delle risorse stanziare.

INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI

(Riferimento legislativo: Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 02.12.2016)

E' previsto un incentivo per l'assunzione **a tempo determinato, indeterminato, in apprendistato**, di giovani compresi tra i 16 ed i 29 anni, inoccupati o disoccupati e che non siano iscritti ad un corso di studio (*i così detti NEET*), che siano iscritti al **Programma garanzia Giovani**.

INCENTIVI DI NATURA CONTRIBUTIVA

Per le assunzioni a **tempo indeterminato, anche in apprendistato**, effettuate dal 01.01.2017 al 31.12.2017, è riconosciuto l'esonero dal versamento della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per 12 mesi, nel limite massimo di € 8.060.

Per le assunzioni a **tempo determinato con contratto pari ad almeno 6 mesi**, effettuate dal 01.01.2017 al 31.12.2017, è riconosciuto l'esonero del 50% dei contributi dovuti dal datore di lavoro per la durata del rapporto (massimo 12 mesi), nel limite massimo di € 4.030.

In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.

Note:

- *L'incentivo sarà riconosciuto fino a capienza delle risorse stanziare, pari a 200 milioni di euro.*
- *Tale incentivo costituisce aiuto in regime de minimis*
- *L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva*

INCENTIVO OCCUPAZIONE SUD

(Riferimento legislativo: Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 21.11.2016)

E' previsto un incentivo per l'assunzione **a tempo indeterminato, anche in somministrazione, o in apprendistato, nelle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, Abruzzo, Molise e Sardegna, di:**

- Giovani di età compresa tra 15 e 24 anni
- Lavoratori con almeno 25 anni privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi

INCENTIVI DI NATURA CONTRIBUTIVA

Per le assunzioni a **tempo indeterminato, anche in somministrazione, o in apprendistato**, effettuate dal 01.01.2017 al 31.12.2017, è riconosciuto l'esonero dal versamento della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per 12 mesi, nel limite massimo di € 8.060.

In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.

L'incentivo NON SPETTA nel caso in cui l'assunzione riguardi lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati dal medesimo datore di lavoro.

Note:

- *L'incentivo sarà riconosciuto fino a capienza delle risorse stanziare, pari a € 500 milioni per Basilicata, Campania, Calabria, Puglia e Sicilia e € 30 milioni per Abruzzo, Molise e Sardegna .*
- *Tale incentivo costituisce aiuto in regime de minimis*
- *L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva*

ASSUNZIONE DONNE

(Riferimento legislativo: Art. 4, comma 11, Legge n. 92 / 2012)

E' previsto un incentivo per favorire il rientro nel ciclo produttivo di **donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi**, ove:

- residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali europei e nelle aree individuate con apposito Decreto Ministeriale;
- **OPPURE** impiegate in mansioni con un tasso di disparità uomo / donna superiore al 25%, come individuate da apposito Decreto Ministeriale.

Lo stesso incentivo è riconosciuto a fronte di assunzione di donne di qualsiasi età su tutto il territorio nazionale, purché prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

Per “impiego regolarmente retribuito” si intende:

- non aver prestato attività di lavoro subordinato per almeno 6 mesi;
- ovvero aver prestato attività di lavoro autonomo da cui sia derivato un reddito non superiore ad € 4.800;
- ovvero aver prestato attività di lavoro parasubordinato (Es. Contratti di collaborazione coordinata e continuativa) da cui sia derivato un reddito non superiore ad € 8.000.

INCENTIVI DI NATURA CONTRIBUTIVA

Per assunzioni **a tempo determinato, anche in somministrazione, o indeterminato, tempo pieno o parziale**, la contribuzione a carico del datore di lavoro è ridotta del 50% per un periodo di:

- Per un massimo di 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato, prorogati di altri 6 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato del contratto;
- Per 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato.

Per fruire del beneficio è necessario che l'assunzione / proroga / trasformazione realizzi un incremento netto del numero dei dipendenti rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.