



## D.Lgs. n. 81/2015

*(Art. 37 – norme previdenziali)*



- **Oneri contributivi a carico del somministratore**
- **Inquadramento somministratore nel settore terziario**
- **Tasso di tariffa INAIL sulla base della lavorazione effettivamente svolta dal lavoratore somministrato presso l'impresa utilizzatrice**
- **Somministrazione di lavoratori agricoli e di lavoratori domestici segue le norme previste per gli specifici settori**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## **L'APPARATO SANZIONATORIO**

### ***Sanzioni civili***



## D.Lgs. n. 81/2015

*(Art. 38 – somministrazione irregolare)*

1. In **manca**za di **forma scritta** il contratto di somministrazione di lavoro è **nullo** e i **lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore**.
  
2. Quando la somministrazione di lavoro **avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d)**, il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la **costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo**, con effetto dall'inizio della somministrazione.

## D.Lgs. n. 81/2015

*(Art. 38 – somministrazione irregolare)*

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 **tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata.** Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.

4. La disposizione di cui al comma 2 **non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## D.Lgs. n. 81/2015

*(Art. 38 – somministrazione irregolare)*

In dette ipotesi, pertanto, l'applicabilità di tale disposizione esclude "in radice" la possibile applicazione delle sanzioni per lavoro "nero" e delle altre sanzioni amministrative legate agli adempimenti di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.

Al di là delle ipotesi descritte si ritengono comunque inapplicabili dette sanzioni anche nelle ipotesi in cui il contratto di somministrazione sia nullo per assenza di forma scritta (art. 21, comma 4, D.Lgs. n. 276/2003) e nelle ipotesi in cui il distacco sia illecito e ad esso non segua l'iniziativa giudiziale del lavoratore.

**Interpello 27/2014**



## D.Lgs. n. 81/2015

*(Art. 38 – somministrazione irregolare)*



- **Mancanza di forma scritta implica nullità del contratto**
- **I lavoratori impiegati dall'utilizzatore sono considerati alle dipendenze dello stesso**

D.Lgs. n. 81/2015

*(Art. 38 – somministrazione irregolare)*

**Il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore, dall'inizio della somministrazione, per:**



- **Violazione dei limiti di contingentamento (art. 31, commi 1 e 2)**
- **Utilizzo di lavoratori somministrati nei casi di divieto indicati dall'art. 32**
- **Mancanza, nel contratto di somministrazione, di uno o più elementi indicati nell'art. 33, lett. a), b), c), d)**

## D.Lgs. n. 81/2015

*(Art. 38 – somministrazione irregolare)*

**In tali ipotesi, i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o contributivo liberano l'utilizzatore dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata.**

**Gli atti compiuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dall'utilizzatore**







# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## D.Lgs. n. 81/2015

*(Art. 38 bis – somministrazione fraudolenta)*

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la **specifico finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo** applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione



## D.Lgs. n. 81/2015

*(Art. 39 – decadenze e tutele)*

1. Nel caso in cui il lavoratore **chieda la costituzione del rapporto di lavoro** con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le **disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966**, e il **termine di cui al primo comma del predetto articolo** decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.



## Legge n. 604/1966

*(Art. 6 )*

1. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

2. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.



**D.Lgs. n. 81/2015**

*(Art. 39 – decadenze e tutele)*

**Qualora il lavoratore richieda la costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore, si applica l'art. 6 della legge n. 604/1966 e la richiesta deve avvenire entro 60 giorni dalla data di cessazione**



## D.Lgs. n. 81/2015

*(Art. 39 – decadenze e tutele)*

2. Nel caso in cui il **giudice accolga la domanda** di cui al comma 1, **condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto**, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. **La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.**



## Legge n. 604/1966

### (Art. 8 )

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro é tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.



## D.Lgs. n. 81/2015

*(Art. 39 – decadenze e tutele)*

**Qualora il Giudice accolga la domanda di ricostituzione del rapporto in capo all'utilizzatore, il lavoratore avrà diritto ad un'indennità risarcitoria fra le 2,5 e le 12 mensilità.**







# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## ***L'APPARATO SANZIONATORIO*** ***Sanzioni amministrative e penali***

## D.Lgs. n. 81/2015

*(Art. 40 – sanzioni)*

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la **sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.**

2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la **sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.**

## D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 40 – sanzioni)

### Somministratore e utilizzatore

Riferimento	illecito	Sanzione amministrativa	Misura ridotta (art. 16 L. 689/1981)	Diffida (art. 13 D.Lgs. 124/2004)
Art. 33, comma 1	Mancanza forma scritta	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Non possibile
Art. 33, comma 1	Mancanza, nel contratto, di uno o più elementi	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Euro 250



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

MAGGIO 2017

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 40 – sanzioni)

### Utilizzatore

Riferimento	illecito	Sanzione amministrativa	Misura ridotta (art. 16 L. 689/1981)	Diffida (art. 13 D.Lgs. 124/2004)
Art. 31, commi 1 e 2	Violazione limiti contingentamento	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Non possibile
Art. 31, comma 3	Omessa informativa dei posti vacanti	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Non possibile
Art. 32	Attivazione somministrazione nei casi di divieto	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Non possibile

## D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 40 – sanzioni)

### Somministratore

Riferimento	illecito	Sanzione amministrativa	Misura ridotta (art. 16 L. 689/1981)	Diffida (art. 13 D.Lgs. 124/2004)
Art. 33, comma 3	Omesse comunicazioni al lavoratore	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Euro 250

## D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 40 – sanzioni)

### Somministratore e utilizzatore

Riferimento	illecito	Sanzione amministrativa	Misura ridotta (art. 16 L. 689/1981)	Diffida (art. 13 D.Lgs. 124/2004)
Art. 35, comma 1	Parità di condizioni lavorative	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Non possibile



## D.Lgs. n. 81/2015

(Art. 40 – sanzioni)

### Utilizzatore

Riferimento	illecito	Sanzione amministrativa	Misura ridotta (art. 16 L. 689/1981)	Diffida (art. 13 D.Lgs. 124/2004)
Art. 35, comma 3, secondo periodo	Negato diritto di fruizione dei servizi sociali ed assistenziali	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Euro 250
Art. 36, comma 3	Omessa informativa annuale	Da euro 250 a euro 1.250	Euro 416,66	Euro 250

## D.Lgs. n. 276/2003

*(Art. 18 – sanzioni)*

1. **L'esercizio non autorizzato** delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), è punito con la pena **dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro**. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è **dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.....(omissis)**



## D.Lgs. n. 276/2003

*(Art. 4 – agenzie per il lavoro)*

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Il predetto albo è articolato in cinque sezioni:

- a) agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20 (**ora, art. 30 D.Lgs. n. 81/2015**);
- b) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h);

## **D.Lgs. n. 8/2016**

*(Art. 1 – depenalizzazione di reati puniti con la sola pena pecuniaria ed esclusioni)*

1. Non costituiscono reato e sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro tutte le violazioni per le quali è prevista la sola pena della multa o dell'ammenda.
2. La disposizione del comma 1 si applica anche ai reati in esso previsti che, nelle ipotesi aggravate, sono puniti con la pena detentiva, sola, alternativa o congiunta a quella pecuniaria. In tal caso, le ipotesi aggravate sono da ritenersi fattispecie autonome di reato.

### D.Lgs. n. 8/2016

*(Art. 1 – depenalizzazione di reati puniti con la sola pena pecuniaria ed esclusioni)*

5. La sanzione amministrativa pecuniaria, di cui al primo comma, è così determinata:

- a) da euro 5.000 a euro 10.000 per i reati puniti con la multa o l'ammenda non superiore nel massimo a euro 5.000;
- b) da euro 5.000 a euro 30.000 per i reati puniti con la multa o l'ammenda non superiore nel massimo a euro 20.000;
- c) da euro 10.000 a euro 50.000 per i reati puniti con la multa o l'ammenda superiore nel massimo a euro 20.000.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

6. Se per le violazioni previste dal comma 1 è prevista una pena pecuniaria proporzionale, anche senza la determinazione dei limiti minimi o massimi, la somma dovuta è pari all'ammontare della multa o dell'ammenda, ma non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000.

## D.Lgs. n. 276/2003

(Art. 18 – sanzioni)

### Somministratore

Riferimento	illecito	Sanzione amministrativa	Misura ridotta (art. 16 L. 689/1981)	Diffida (art. 13 D.Lgs. 124/2004)
Art. 18, comma 1	Somministrazione abusiva	Euro 50 per ogni lavoratore e per ciascuna giornata di occupazione, con un minimo di euro 5.000 ed un max di euro 50.000	Euro 16,67 per ogni lavoratore e per ciascuna giornata di occupazione, con un minimo di euro 1.666,67 ed un max di euro 50.000	Non possibile



## D.Lgs. n. 276/2003

(Art. 18 – sanzioni)

### Somministratore

Riferimento	illecito	Sanzione penale	Prescrizione (art. 15 D.Lgs. 124/2004)	Oblazione (art. 162 c.p.)
Art. 18, comma 1	Somministrazione abusiva con sfruttamento di minori	Arresto fino a 18 mesi e ammenda fino a 300 euro per ogni lavoratore e per ciascuna giornata di occupazione	Non possibile	Non possibile

## D.Lgs. n. 276/2003

*(Art. 18 – sanzioni)*

2. Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di **soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.**

## D.Lgs. n. 276/2003

(Art. 18 – sanzioni)

### Utilizzatore

Riferimento	illecito	Sanzione amministrativa	Misura ridotta (art. 16 L. 689/1981)	Diffida (art. 13 D.Lgs. 124/2004)
Art. 18, comma 2	Utilizzazione illecita	Euro 50 per ogni lavoratore e per ciascuna giornata di occupazione, con un minimo di euro 5.000 ed un max di euro 50.000	Euro 16,67 per ogni lavoratore e per ciascuna giornata di occupazione, con un minimo di euro 1.666,67 ed un max di euro 50.000	Non possibile





## D.Lgs. n. 276/2003

(Art. 18 – sanzioni)

### Utilizzatore

Riferimento	illecito	Sanzione penale	Prescrizione (art. 15 D.Lgs. 124/2004)	Oblazione (art. 162 c.p.)
Art. 18, comma 2	Utilizzazione illecita con sfruttamento di minori	Arresto fino a 18 mesi e ammenda fino a 300 euro per ogni lavoratore e per ciascuna giornata di occupazione	Non possibile	Non possibile

## D.Lgs. n. 81/2015

*(Art. 38 bis – somministrazione fraudolenta)*

### Utilizzatore e somministratore

Riferimento	illecito	Sanzione penale	Prescrizione (art. 15 D.Lgs. 124/2004)	Oblazione (art. 162 c.p.)
Art. 38 bis	Utilizzazione illecita con intento di eludere normative di legge e di contratto collettivo	Ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore e per ciascuna giornata di somministrazione	Sanzione di 5 euro per ciascun lavoratore e per ciascuna giornata di somm.	Sanzione di 6,67 euro per ciascun lavoratore e per ciascuna giornata di somm.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

---

## *GIURISPRUDENZA*



## GIURISPRUDENZA

***Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile***

***Sentenza 11 febbraio 2016, n. 2734***

Nel caso di contestazione della regolarità di un contratto di somministrazione a tempo determinato, con richiesta di costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore, il termine di impugnazione di cui all'articolo 6 della legge 604/1966 decorre dalla scadenza del contratto e non dalla comunicazione del preavviso di scadenza, che resta eventuale e non è prevista da alcuna norma.



## GIURISPRUDENZA

***Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile***

***Sentenza 8 febbraio 2016, n. 2420***

Il contratto a termine in somministrazione cessa allo spirare del termine senza alcun onere di comunicazione del recesso, sicché il termine di decadenza di cui all'art. 6 della l. n. 604 del 1966, previsto per l'ipotesi di cui all'art. 27 del d.lgs. n. 276 del 2003, non può che decorrere dalla data di scadenza originariamente predeterminata, senza che il potenziale rinnovo per un numero indefinito di volte legittimi un corrispondente affidamento del lavoratore e renda indispensabile una comunicazione contraria del somministratore.



## GIURISPRUDENZA

***Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile***

***Sentenza 10 ottobre 2014, n. 21520***

In tema di somministrazione di lavoro, l'art. 22, comma 2, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, stabilisce che il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può essere prorogato con il consenso del lavoratore e con atto scritto, sicché la proroga deve essere espressione di una dichiarazione di volontà manifesta di tutti i contraenti e la mancanza della relativa forma scritta, richiesta "ad substantiam", determina la nullità del contratto, ex art. 21, comma 4, del d.lgs. n. 276 cit., con conseguente trasformazione del rapporto in contratto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'utilizzatore.



## GIURISPRUDENZA

***Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile***

***Sentenza 8 settembre 2014, n. 18861***

All'accertamento della illegittimità del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed alla trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore si aggiunge il diritto del lavoratore non al risarcimento del danno nella misura piena corrispondente all'intervallo non lavorato ricompreso tra la scadenza del contratto di somministrazione e la pronuncia giudiziale, bensì all'indennizzo risarcitorio in misura compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, secondo quanto previsto dall'art. 32, comma 5, legge n. 183/2010.

## GIURISPRUDENZA

***Corte di Appello Liguria, Civile***

***Sentenza 16 maggio 2014, n. 219***

L'art. 27, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 esprime il riconoscimento del diritto del lavoratore alla costituzione del rapporto di lavoro nei confronti dell'utilizzatore, nonché ad un tempo l'esclusione del litisconsorzio necessario con il somministratore della prestazione; non esclude, invece, che terzi, in particolare gli enti previdenziali, possano mettere in discussione l'esistenza e la validità del contratto di somministrazione al fine di ottenere la soddisfazione giudiziale di loro crediti relativi a rapporto autonomo, quale è il rapporto previdenziale.





## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

### GIURISPRUDENZA

***Tribunale Pescara, Civile***

***Sentenza 17 dicembre 2013, n. 1393***

Non sono opponibili alla società di somministrazione eventuali ore di lavoro straordinario effettuate dal lavoratore somministrato, qualora l'utilizzatore abbia di propria iniziativa e nel proprio interesse fatto eseguire ore di lavoro straordinario al lavoratore in misura eccessiva rispetto a quelle contrattualmente previste.

## GIURISPRUDENZA

***Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile***

***Sentenza 28 novembre 2013, n. 26654***

In materia di somministrazione di manodopera, il lavoratore assunto irregolarmente, in violazione della clausola di contingentamento di cui all'art. 20, comma 4, del d.lgs. 9 ottobre 2003, n. 276 - la cui determinazione quantitativa è rimessa in concreto alla contrattazione collettiva - deve essere computato nell'organico aziendale ai fini dell'applicabilità della tutela reale prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (nella formulazione applicabile "ratione temporis", prima delle modifiche di cui all'art. 1, comma 42, della legge 28 giugno 2012, n. 92), dovendosi escludere la possibilità di riconoscere le conseguenze favorevoli di cui all'art. 22, comma 5, del d.lgs. n. 276 cit. ove il datore di lavoro stesso abbia contravvenuto alle regole in tema di somministrazione.



## GIURISPRUDENZA

***Tribunale Udine, Civile***

***Sentenza 28 febbraio 2012, n. 60***

La possibilità del lavoratore di chiedere mediante ricorso giudiziale la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore finale (art. 27 Dlgs n. 276/2003) sussiste solo ed in quanto il vizio di forma riguardi il contratto di somministrazione, e non anche se i vizi formali riguardano i contratti di assunzione stipulati tra l'impresa di somministrazione terza ed il lavoratore.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

### GIURISPRUDENZA

***Tribunale Modena, Civile***

***Sentenza 30 novembre 2011, n. 287***

In caso di infortunio subito da lavoratore somministrato è da escludersi la responsabilità della società di somministrazione, ove questa abbia delegato l'obbligo di formazione sui rischi sulla sicurezza all'utilizzatore, a norma dell'art. 23 del Dlgs n. 276/2003.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*



## 3. PRESTAZIONI OCCASIONALI



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## INDICE

1. Fonti normative
2. Introduzione
3. Testi a confronto
4. Le prestazioni occasionali dopo le modifiche del decreto dignità
5. Tipologia: CPO e Libretto di Famiglia
6. Aspetti comuni a CPO e Libretto di Famiglia
  - a) Limiti economici
  - b) Limiti di durata
  - c) Diritti del lavoratore
  - d) Natura del compenso
  - e) Piattaforma telematica INPS
  - f) Pagamento del prestatore da parte dell'INPS



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## INDICE

7. Le prestazioni occasionali
8. Cpo nella pubblica amministrazione
9. Il Libretto di Famiglia
10. Le prestazioni occasionali in ambito sportivo (attività degli steward)

## *Fonti normative*

- D.L. 50 del 24/04/2017 art. 54 bis (convertito in L. 96/2017 in vigore dal 24/06/2017 e modificato dal D.L. 87/2018 art. 2bis)
- Circolare INPS n. 107/2017
- Circolare INPS n. 115/2017
- Circolare INPS n. 174/2017
- Messaggio INPS n. 2887/2017
- Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 81/2017
- Circ. ITL n. 5/2017
- Nota INL 7427/2017
- Messaggio INPS n. 2121/2018
- Messaggio INPS n. 3193/2018
- Circolare INPS n. 95/2018





# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## *Introduzione*



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

I punti di intervento del cosiddetto Decreto dignità (D.L. n. 87 del 12/7/2018, convertito, con modificazioni, in Legge n. 96 del 9/8/2018), in relazione alla disciplina delle Prestazioni Occasionali, contenuta nell'art. 54 bis Decreto-Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, hanno interessato quasi esclusivamente il settore dell'agricoltura, le aziende alberghiere e le strutture ricettive del settore turismo, lasciando pressoché inalterata la restante parte della norma già in vigore.

Il Decreto dignità è entrato in vigore il 12 agosto 2018.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*



Di fatto gli interventi del Decreto Dignità si possono così riassumere:

- Ampliamento della dimensione delle aziende del settore turismo (alberghiere e strutture ricettive) che possono avvalersi delle prestazioni occasionali, ma limitatamente all'utilizzo di specifiche categorie di lavoratori svantaggiati;
- Ampliamento da tre a dieci giorni dell'arco temporale di riferimento in cui l'imprenditore (agricolo, alberghiero o turismo struttura ricettiva) intende avvalersi della prestazione con relativo monte ore complessivo (per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di dieci giorni) senza indicazione puntuale
- Introduzione dell'autocertificazione del proprio "status" da parte dei prestatori occasionali



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

- Possibilità di versare le somme a copertura delle prestazioni anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore
- Nuova modalità di incasso del corrispettivo da parte del prestatore, tramite univoco mandato ovvero autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall'utilizzatore
- Esclusione, per il settore agricolo, di applicazione della sanzione amministrativa nel caso in cui l'illecito commesso derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese dai prestatori



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## *Testi a confronto* *(art. 54 bis Decreto-Legge n. 50/2017 ANTE E* *POST DECRETO DIGNITÀ)*

ANTE DECRETO DIGNITÀ	POST DECRETO DIGNITÀ
<p>1. Entro i limiti e con le modalità di cui al presente articolo è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:</p> <p>a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;</p> <p>b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro. c-bis) per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro.</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
2. Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione (...), e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (...).	<b>INVARIATO</b>
3. Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore, si applica l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.	<b>INVARIATO</b>



<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
4. I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.	<b>INVARIATO</b>
5. Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.	<b>INVARIATO</b>

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>6. Alle prestazioni di cui al presente articolo possono fare ricorso:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto Famiglia di cui al comma 10;</li><li>b) gli altri utilizzatori, nei limiti di cui al comma 14, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale di cui al comma 13.</li><li>b-bis) le società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91.</li></ul>	<p style="text-align: center;"><b>INVARIATO</b></p>

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>7. Le amministrazioni pubbliche (...) possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al comma 14, lettera a), del presente articolo, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20 del presente articolo, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:</p> <p>a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali; b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi; c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato; d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>

## ANTE DECRETO DIGNITÀ

8. Sono computati in misura pari al 75 per cento del loro importo, ai fini del comma 1, lettera b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti:

## POST DECRETO DIGNITÀ

8. Sono computati in misura pari al 75 per cento del loro importo, ai fini del comma 1, lettera b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti, ***purchè i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica di cui al comma 9, autocertifichino la relativa condizione:***

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università; c) persone disoccupate, (...); d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>Comma non presente nella versione originaria della norma</p>	<p><b><i>8-bis. Per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica di cui al comma 9, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.</i></b></p>



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>9. Per l'accesso alle prestazioni di cui al presente articolo, gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, all'interno di un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'INPS, di seguito denominata "piattaforma informatica INPS", che supporta le operazioni di erogazione e di accredito dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico. I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti (...). Esclusivamente ai fini dell'accesso al Libretto Famiglia di cui al comma 10, la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti tramite un ente di patronato (...).</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>10. Ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettere a) e b-bis) , può acquistare, attraverso la piattaforma informatica INPS con le modalità di cui al comma 9 ovvero presso gli uffici postali, un libretto nominativo prefinanziato, denominato "Libretto Famiglia", per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a suo favore da uno o più prestatori nell'ambito di: a) piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; c) insegnamento privato supplementare. Mediante il Libretto Famiglia, è erogato, secondo le modalità di cui al presente articolo, il contributo (...) per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati; c-bis) attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007,(...) limitatamente alle società sportive di cui al comma 6, lettera b-bis), del presente articolo.</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>





# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>11. Ciascun Libretto Famiglia contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Per ciascun titolo di pagamento erogato sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, stabilita nella misura di 1,65 euro, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, stabilito nella misura di 0,25 euro; un importo di 0,10 euro è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>12. Attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera a), entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve contestuale notifica attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>13. Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore, di cui ai commi 6, lettera b), e 7, acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo di cui al comma 1, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi 14 e seguenti.</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>14. È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:</p> <p>a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;</p>	<p>14. È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:</p> <p>a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, <b><i>ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori;</i></b></p>

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purchè non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;</p> <p>c) da parte delle imprese 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;</p> <p>d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>15. Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), versa ((, anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore)), attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1 per cento degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali ((a favore dell'INPS)).</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## ANTE DECRETO DIGNITÀ

15. Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), versa, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1 per cento degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

## POST DECRETO DIGNITÀ

15. Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), versa, ***anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore***, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1 per cento degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali ***a favore dell'INPS.***



<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>16. La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nella misura del 33 per cento del compenso, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nella misura del 3,5 per cento del compenso.</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>



<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>17. L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore;</li><li>b) il luogo di svolgimento della prestazione;</li><li>c) l'oggetto della prestazione;</li></ul>	<p style="text-align: center;"><b>INVARIATO</b></p>

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni;</p>	<p><b><i>d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni;</i></b></p>

## ANTE DECRETO DIGNITÀ

e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16. Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.

## POST DECRETO DIGNITÀ

e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16, ***fermo restando che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera d) del presente comma.*** Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>18. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi nel termine di cui al comma 19.</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>

## ANTE DECRETO DIGNITÀ

19. Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori rispettivamente di cui al comma 6, lettera a), e al comma 6, lettera b), al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore.

## POST DECRETO DIGNITÀ

**INVARIATO**

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>Periodo non presente nella versione originaria della norma</p>	<p><b><i>A richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica INPS, invece che con le modalità indicate al primo periodo, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi quindici giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore.</i></b></p>

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>Attraverso la piattaforma informatica di cui al comma 9, l'INPS provvede altresì all'accREDITAMENTO dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>

## ANTE DECRETO DIGNITÀ

20. In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16.

## POST DECRETO DIGNITÀ

**INVARIATO**



## ANTE DECRETO DIGNITÀ

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

## POST DECRETO DIGNITÀ

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione, ***salvo che la violazione del comma 14 da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8.*** Non si applica la procedura di diffida (...).

<u>ANTE</u> DECRETO DIGNITÀ	<u>POST</u> DECRETO DIGNITÀ
<p>21. Entro il 31 marzo di ogni anno il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previo confronto con le parti sociali, trasmette alle Camere una relazione sullo sviluppo delle attività lavorative disciplinate dal presente articolo.</p>	<p><b>INVARIATO</b></p>



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## *Le prestazioni occasionali dopo le modifiche del decreto dignità*



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

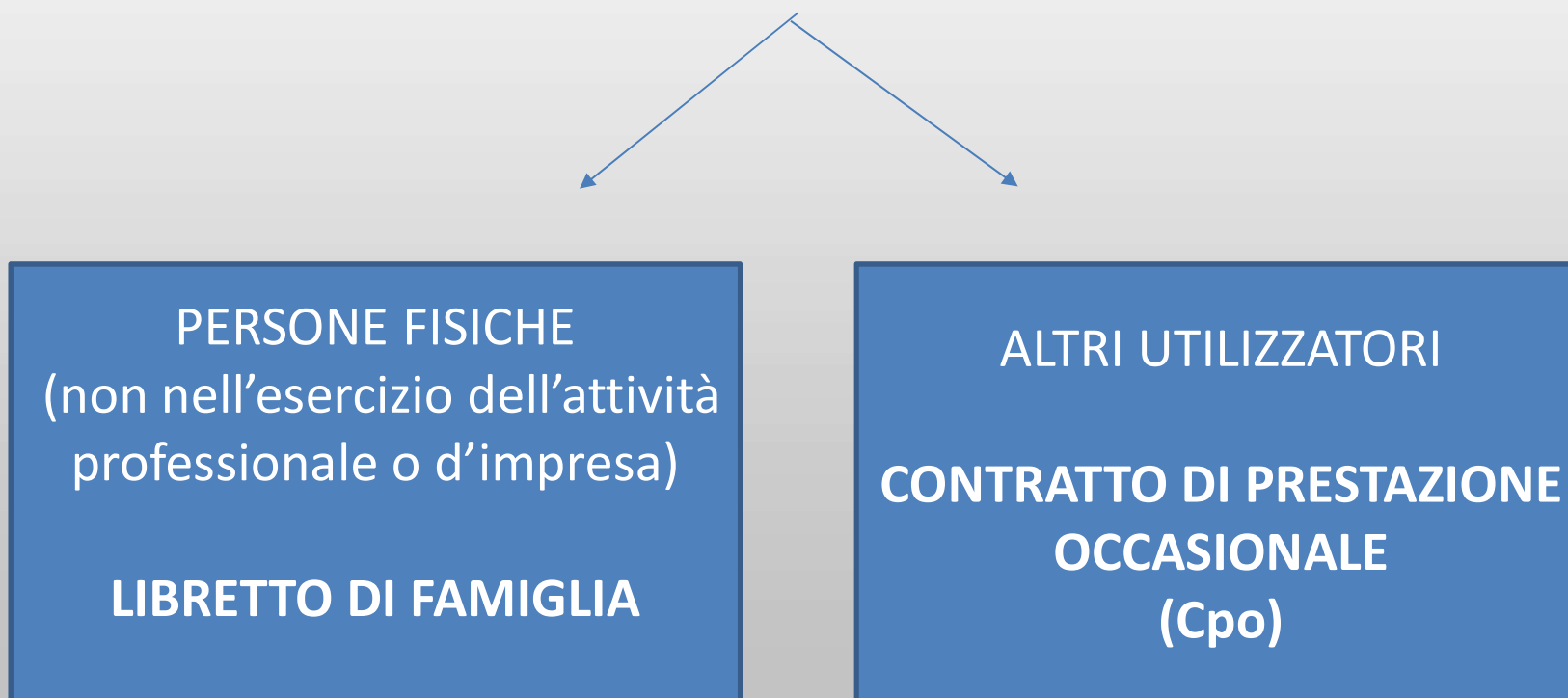
SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## ***TIPOLOGIE***

Le prestazioni occasionali si distinguono in due tipologie, che assumono una denominazione diversa, a seconda del tipo di committente:





## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

Il contratto di prestazione occasionale e il libretto di famiglia hanno alcune caratteristiche comuni e alcune previsioni normative “dedicate” che le differenziano non solo nella tipologia di committente.

I committenti che possono utilizzare le prestazioni occasionali sono:

- a) le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto Famiglia;
- b) gli altri utilizzatori (nei limiti successivamente indicati), per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale;
- b-bis) le società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## *ASPETTI COMUNI*



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

- limiti economici
- limiti di durata
- diritti del lavoratore
- natura del compenso
- piattaforma telematica INPS
- pagamento del prestatore da parte dell'INPS



## LIMITI ECONOMICI

(riferiti all'anno civile 1 gennaio-31 dicembre)

1. I compensi per ciascun prestatore, con riferimento alla **totalità degli utilizzatori, non devono superare l'importo di 5.000,00 euro;**
2. i compensi erogati da ciascun utilizzatore, con riferimento alla **totalità dei prestatori, non devono superare l'importo di 5.000,00 euro;**
3. le prestazioni **complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore non devono superare l'importo di 2.500,00 euro.**



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

I compensi, ai fini del raggiungimento dei limite in capo a ciascun utilizzatore (calcolato sulla totalità dei prestatori), sono computati in misura pari al 75 % del loro importo per le prestazioni rese dalle seguenti tipologie di soggetti:

1. titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
2. giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
3. persone disoccupate (in possesso della DID);
4. percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

### CONDIZIONE INTRODotta DAL DECRETO DIGNITÀ

**“purchè i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica INPS, autocertifichino la relativa condizione”**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## LIMITI DI DURATA

La prestazione, nei confronti del singolo utilizzatore, può essere resa per un massimo di **280 ore** nell'arco del medesimo anno civile (1/1 – 31/12).



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## DIRITTI DEL LAVORATORE

Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore, si applica l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Art. 3, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008.

Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori **si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista.**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*



## NATURA DEL COMPENSO

Il compenso percepito dal prestatore è esente da imposizione fiscale, non incide sull'eventuale stato di disoccupazione.

Per i soggetti extracomunitari il compenso percepito è utile ai fini della determinazione del reddito per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

### PIATTAFORMA TELEMATICA INPS

Per attivare una prestazione del **Libretto di Famiglia (LF)** e del **Contratto di prestazione occasionale (Cpo)**, prestatori e utilizzatori devono, utilizzando l'apposita **piattaforma telematica predisposta dall'Istituto**, registrarsi preventivamente al seguente servizio: [www.inps.it/ Prestazioni Occasionali](http://www.inps.it/PrestazioniOccasionali).

Per le operazioni è possibile avvalersi anche di un intermediario abilitato (CdL, commercialisti, ecc.) e, solo per l'accesso al Libretto di Famiglia, la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti anche da un ente di patronato.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

### PIATTAFORMA TELEMATICA INPS

La piattaforma INPS supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico.

I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti.

Il committente non privato (dunque solo per il CPO) può alimentare il proprio "portafoglio" anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore.

Questo comporta che sarà il professionista a pagare anticipatamente per poi rivalersi delle somme tramite fatturazione al cliente.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

La problematica del pagamento, qualunque sia il sistema adottato per rifornire il proprio “portafoglio”, risiede nelle tempistiche di riconoscimento del credito disponibile da parte dell’INPS, la quale si riserva 9/10 giorni per mettere a disposizione le somme versate.

Questo ostacola la tempestività e l’urgenza del ricorso alle prestazioni occasionali, costringendo il committente o a pianificare, ove possibile, le prestazioni con un certo anticipo, o in alternativa ad immobilizzare delle somme presso l’INPS per avere sempre a disposizione un credito da poter utilizzare.

L’INPS, con messaggio 2121/2018, ha messo a disposizione una procedura per ottenere il rimborso di somme versate e non utilizzate.





# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## PAGAMENTO DEL PRESTATORE DA PARTE DELL'INPS

**L'erogazione** del compenso avverrà da parte dell'INPS entro il **giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione**. Il compenso sarà accreditato sul c/c bancario, o sulla carta di credito, del prestatore, previa comunicazione dell'IBAN in fase di registrazione. In caso di mancata comunicazione dell'IBAN, l'INPS provvede ad erogare il compenso mediante bonifico bancario domiciliato presso gli uffici della società Poste Italiane S.p.a.; in tal caso gli oneri di pagamento, pari a 2,60 euro, sono trattenuti dal compenso spettante al prestatore.

**NUOVA MODALITÀ INTRODotta DAL DECRETO DIGNITÀ ALTERNATIVA A QUELLE GIÀ ESISTENTI, MA ATTIVABILE SOLO SU RICHIESTA DEL PRESTATORE**



*A richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica INPS, invece che con le modalità indicate al primo periodo, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi quindici giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore.*

CONSEGUENZE



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

Il committente non può sottrarsi all'obbligo di stampa del mandato univoco ove il prestatore abbia scelto questa opzione di incasso.

Inoltre si accorciano le tempistiche dell'incasso stesso per il prestatore. La dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica infatti è revocabile solo quando la prestazione non sia avvenuta, ed entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo alla prevista prestazione. Dunque il prestatore potrà incassare il compenso entro 18 giorni dalla prestazione.

Con le altre modalità invece si rimanda il pagamento entro il giorno 15 del mese successivo a quello della conclusione della prestazione. A seconda che questa sia stata resa all'inizio o alla fine di un mese converrà la nuova opzione di pagamento o risulterà irrilevante il vantaggio temporale.



**CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO**

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



# ***IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE (CPO)***



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*



Possono fare ricorso al Cpo **professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata**, per fruire di **prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità**.

## LIMITI

**È vietato** il ricorso al Cpo nei seguenti casi:

- a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, **ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori;**



Modifica introdotta dal Decreto dignità. Dunque le aziende alberghiere e le strutture ricettive del turismo possono ricorrere al CPO se hanno una dimensione aziendale maggiore (fino a otto) solo se il prestatore è un soggetto svantaggiato.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

I soggetti svantaggiati sono:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate (con DID);
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Per prestazioni di soggetti non svantaggiati i committenti aziende alberghiere e le strutture ricettive del turismo subiscono la regola generale della dimensione fino a 5 dipendenti.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

La circ. INPS n. 107/2017 ha chiarito che il **periodo** da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il **semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.**

Ad esempio, se la prestazione verrà resa il giorno 23 luglio 2018, dovrà essere effettuato il computo della media occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato per i mesi da novembre 2017 (ottavo mese precedente) ad aprile 2018 (terzo mese precedente).





## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

Ai fini del predetto calcolo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, si applicano le regole dettate per la valorizzazione dell'elemento <ForzaAziendale> nella dichiarazione contributiva UniEmens, limitate ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). I lavoratori part-time sono computati in proporzione all'orario svolto. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre.

Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

In merito alla indentificazione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive del turismo si ritiene che l'accezione si riferisca a tutte le strutture con servizio di alloggio (p.e bed & breakfast, campeggi, affittacamere, ecc.).

L'alloggio risulta essere la componente fondamentale per la deroga alla dimensione aziendale, escludendo di fatto tutte le strutture che forniscono solo servizio di vitto (come bar, ristoranti, stabilimenti balneari).



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

**È vietato inoltre** il ricorso al Cpo nei seguenti casi:

- b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 (soggetti svantaggiati) purchè non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Il Decreto dignità ha introdotto, per le sole prestazioni da rendere a favore di committente agricolo, l'obbligo da parte del prestatore di autocertificare, nella piattaforma informatica INPS, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli
- c) da parte delle imprese 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;
- d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

Infine è **vietato** ricorrere al Cpo per prestazioni da parte di soggetti con i quali l'utente **abbia in corso, o abbia avuto nel corso dei sei mesi precedenti, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.**



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

**La comunicazione** della prestazione deve essere effettuata **almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione e potrà essere revocata entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo** a quello previsto per lo svolgimento della prestazione stessa.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

È possibile effettuare la **comunicazione tramite la piattaforma telematica dell'INPS o avvalendosi dei servizi di contact center**, messi a disposizione dal medesimo Istituto, fornendo le seguenti informazioni:

- dati identificativi del prestatore;
- misura del compenso;
- luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- data e ora di inizio e termine della prestazione lavorativa;
- settore di impiego del prestatore;
- altre informazioni per la gestione del rapporto
- **la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni (novità del Decreto dignità)**





## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

La regola generale vuole che il committente comunichi in modo puntuale la collocazione temporale e la durata della prestazione.

Per le gli imprenditori agricoli e le strutture alberghiere e ricettive del turismo invece la nuova previsione è che l'arco temporale di riferimento sia esteso a dieci giorni e con la sola indicazione di un monte ore presunto (quindi modificabile) e non esattamente collocato e distribuito.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

La misura del **compenso non deve essere inferiore al livello minimo stabilito dalla legge in 9,00 euro per ogni ora di lavoro.**

L'importo del **compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative (36,00 euro), anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore.**

Dunque il compenso può anche essere modificato in aumento su decisione del committente.

In risposta ad un quesito sottoposto dal CNO, l'INPS ha precisato che se la prestazione inizia alle ore 22,00 del giorno 1 e termina alle ore 2,00 del giorno 2, il committente dovrà registrare due prestazioni, per un totale di 8 ore, in quanto il compenso di 36 euro è il corrispettivo minimo giornaliero previsto dalla legge





## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

Per il settore agricolo il limite temporale delle 4 ore è riferito all'arco temporale delle 10 giornate e non alla singola giornata (novità apportata dal Decreto dignità).

Sempre per il settore agricolo il **compenso minimo non è pari 9,00 euro** ma è pari all'importo della **retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo** di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sono previsti tre importi orari differenti, a seconda dell'area di appartenenza del lavoratore (Area 1: 9,65 euro; Area 2: 8,80 euro; Area 3: 6,56 euro).



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

Sul compenso del prestatore si applicano **la contribuzione INPS (2,97 €/ora), il premio INAIL (0,32 €/ora) e gli oneri di gestione del servizio (0,12 €/ora).**

Il **costo ammonta, pertanto, a 12,41** euro per ogni ora di prestazione lavorativa.

Quello giornaliero (per una prestazione **non superiore a 4 ore**) **ammonta a 49,64 euro**. Il costo per una prestazione pari a 8 ore, conseguentemente, sarà di euro 99,28.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*



Il prestatore riceve tramite sms o e-mail (ai contatti indicati in fase di registrazione) notifica dell'attivazione della prestazione e della eventuale revoca da parte del committente.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

Le amministrazioni pubbliche possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al limite dimensionale nel **rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale** e fermo restando il **limite di durata di cui al comma 20 (280 ore per ciascun prestatore)**, esclusivamente per **esigenze temporanee o eccezionali**:

- a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;
- b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;
- d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## SANZIONI

In caso di **mancata comunicazione anticipata** (almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione) è prevista una **sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera**, per cui risulta accertata la violazione.

È prevista una **sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera** per cui risulta accertata la violazione, qualora la prestazione occasionale venga prestata per una delle seguenti imprese o attività:

- imprese con più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- imprese edili e settori affini o agricole (salvo le deroghe);
- imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione materiale lapideo, miniere, cave e torbiere;
- imprese nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Non è ammessa la diffida ma la sanzione è pagabile in misura ridotta ai sensi dell'art. 16 legge 689/1981.





## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

L'importo della sanzione in misura ridotta, che è commisurata al numero di giornate e non al numero dei lavoratori (v. circ. INL n. 5/2017), sarà pari a euro 833,33 per ogni giornata non regolarmente denunciata entro i termini previsti dalla norma.

Quindi se la violazione coinvolge tre giornate, in cui rispettivamente hanno prestato attività 1, 3 e 2 lavoratori, la sanzione sarà comunque euro 833,33x3 (non per 6) = euro 2.499,99



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*



Il Decreto dignità ha previsto che se l'illecito è commesso da un imprenditore agricolo e deriva dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8 (soggetti svantaggiati) la sanzione non è applicabile.

La nuova previsione tende a “premiare” la non intenzionalità dell'illecito commesso da parte dell'imprenditore che si sia fidato delle dichiarazioni del prestatore, problematica sempre attuale dove un committente (o anche datore di lavoro) non abbia modo di verificare lo status del prestatore (dipendente) che risulta però essenziale per la legittimità della prestazione.





## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

Non è invece prevista alcuna sanzione in caso di superamento da parte del committente del limite dei compensi erogabili in un anno. Dunque la sanzione scatta se si supera il compenso per il singolo prestatore, con il paradosso che nel rispetto di quest'ultimo limite il committente potrebbe avvalersi della prestazione di più prestatori superando il limite in capo all'utilizzatore senza incorrere in sanzioni.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*



## CPO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Le amministrazioni pubbliche possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al comma 14, lettera a) (limite dimensionale) nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20 (280 ore per ciascun prestatore), esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:

- a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;
- b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;
- d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## ***IL LIBRETTO DI FAMIGLIA***



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

Possono fare ricorso a prestazioni di lavoro tramite Libretto di Famiglia solo le **persone fisiche non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.**

Mediante LF possono essere remunerate esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionale rese per:

- lavori **domestici**, inclusi i lavori di giardinaggio, pulizia o manutenzione;
- **assistenza domiciliare** ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- **insegnamento** privato supplementare.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

Il Libretto di Famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui **valore nominale è fissato in 10,00 euro**, utilizzabili per compensare prestazioni di **durata non superiore ad un'ora** e di **importo netto pari ad euro 8,00**.

I restanti 2,00 euro saranno versati alla Gestione separata (1,65 €), all'INAIL (0,25 €) e all'INPS per oneri di gestione (0,10 €).

L'importo della prestazione oraria nel LF non è modificabile come nella prestazione occasionale (dove la norma prevede un importo minimo).



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

Dunque il Libretto di Famiglia è una sorta di libretto di deposito, che l'utilizzatore carica di una somma predeterminata che poi, in funzione della comunicazione del reale utilizzo, sarà riversata al prestatore e ai vari enti (INPS, INAIL).



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*



**La comunicazione dell'avvenuta prestazione deve essere effettuata al termine della prestazione lavorativa e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo** a quello di svolgimento della prestazione stessa (a differenza della prestazione occasionale dove la comunicazione deve essere preventiva alla prestazione).

Il prestatore riceverà immediatamente un SMS o una e-mail da parte del sistema automatico dell'INPS che lo informerà dell'avvenuta comunicazione.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

E' possibile effettuare la comunicazione **tramite la piattaforma telematica dell'INPS o avvalendosi dei servizi di contact center**, messi a disposizione dall'INPS, fornendo le seguenti informazioni:

- luogo di svolgimento della prestazione;
- numero dei titoli utilizzati per il pagamento della prestazione;
- durata della prestazione;
- ambito di svolgimento della prestazione;
- altre informazioni per la gestione del rapporto.





## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

**Per le prestazioni di Libretto di Famiglia non si applica la sanzione amministrativa** pecuniaria da 500 a 2.500 euro (già esposta per la prestazione occasionale) in caso di mancata comunicazione prevista entro il 3 del mese successivo alle prestazioni.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## *Le prestazioni occasionali in ambito sportivo (attività degli steward)*



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*



Per effetto della modifica dell'art. 54bis del DL 50/2017 ad opera della legge di bilancio 2018 (L. 205/2017) le società sportive possono accedere alle prestazioni occasionali per gli steward (attività di supporto alla gestione del pubblico negli eventi sportivi) tramite il Libretto di Famiglia.

Le società sportive interessate sono quelle autorizzate ad assumere sportivi professionisti (quindi siamo fuori dall'ambito dilettantistico), costituite in forma societaria per azioni o a responsabilità limitata.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*

Applicando a queste società la disciplina del Libretto di Famiglia la norma esclude il controllo sulla dimensione aziendale prevista invece per il contratto di prestazione occasionale (che renderebbe di fatto inutilizzabile lo strumento in questo settore).

In tema di limitazioni e divieti posto che la norma esclude l'utilizzo negli appalti solo per il Cpo si può dedurre che in quest'ambito sportivo, che applica il Libretto di famiglia, non operi tale divieto.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*



La norma limita l'utilizzo del Libretto di famiglia per prestazioni con attività di steward, così come definite nel DM 8 agosto 2007.

Si tratta di soggetti che coadiuvano la gestione dell'ordine pubblico all'interno di complessi e impianti sportivi con capienza superiore a 7.500 posti ove si svolgono partite ufficiali di calcio di squadre professionistiche.



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

Il compenso massimo per ciascun prestatore “steward” è pari a euro 5.000,00 per anno civile (01/01-31/12), importo elevato rispetto ai 2.500,00 euro della generalità delle altre prestazioni occasionali.

Resta fermo il limite generale già esposto pari ad € 5.000, relativo ai compensi percepibili da ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori.

Le società sportive committenti sono invece escluse dall’applicazione del limite di euro 5.000,00 relativo ai compensi che possono essere erogati dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori impiegati come steward.

Il compenso per ogni singola ora di prestazione e le tempistiche/modalità di denuncia della prestazione sono le medesime del Libretto di famiglia (vedi infra).



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

Le società sportive dovranno effettuare il versamento della provvista per il pagamento delle prestazioni, della contribuzione e degli oneri di gestione a mezzo modello F24 Elementi identificativi (ELIDE), indicando i dati identificativi del fruitore e utilizzando la causale “CLOC”. Nel campo “elementi identificativi” non dovrà essere inserito alcun valore. E’ esclusa la facoltà di compensazione dei crediti di cui all’articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

Circolare INPS  
n. 95/2018



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

E' possibile anche procedere al versamento tramite strumenti di pagamento elettronico con addebito in c/c ovvero su carta di credito/debito, gestiti attraverso la modalità di pagamento "pagoPA" di Agid e accessibili esclusivamente dal servizio "Prestazioni Occasionali" del Portale dei Pagamenti INPS attraverso l'utilizzo delle credenziali personali dell'utilizzatore (PIN Inps, Carta Nazionale dei Servizi o SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale). Per consentire l'accesso delle società sportive alle modalità di dichiarazione sopra descritte, la procedura informatica sarà implementata con apposita sezione denominata "Società sportive steward stadi", accessibile dal sito dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)) all'interno del servizio "Prestazioni di lavoro occasionali e Libretto di famiglia".

Circolare INPS  
n. 95/2018





## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

Per accedere alla predetta sezione le società sportive dovranno preliminarmente inviare a mezzo PEC alla Direzione centrale Entrate e recupero crediti un'apposita richiesta, corredata della documentazione idonea a dimostrare di rientrare nell'ambito di applicazione della legge n. 91/1981 e svolgere attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, e chiedere che gli importi versati vengano accreditati sul portafoglio elettronico relativo alle prestazioni delle "Società sportive steward stadi". Si precisa che le società sportive ricorrono all'utilizzo della sezione della procedura informatica denominata "Società sportive steward stadi" limitatamente alle prestazioni rese dagli steward, rimanendo immutata la necessità di ricorrere al contratto di prestazione occasionale per l'attività svolta da eventuali ulteriori prestatori per finalità diverse rispetto alle attività indicate nel decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007.

Circolare INPS  
n. 95/2018

Ultimo aggiornamento 15 settembre 2018

287



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

Con riferimento alle sanzioni previste per superamento dei limiti di compenso (2.500 euro massimi per prestatore in favore del medesimo utilizzatore) o del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, che portano a trasformare la prestazione lavorativa in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, per le prestazioni degli steward negli impianti sportivi, la conversione del rapporto di lavoro avverrà al superamento del limite di euro 5.000,00 sopra descritto oppure al superamento del limite di 625 ore nell'arco dello stesso anno civile, corrispondenti al rapporto tra il limite economico annuale e il compenso orario previsto per i prestatori del Libretto Famiglia (euro 5.000/8 euro).

Circolare INPS  
n. 95/2018



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

*il nuovo modo  
di fare formazione*



## 4. AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## INDICE

1. Introduzione: il nuovo esonero previsto dal Decreto Dignità
2. Normativa a confronto con l'Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile
3. Sintesi delle principali differenze fra i due incentivi



## Introduzione:

### Il nuovo esonero previsto dal Decreto Dignità

L'art. 1 bis del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla Legge di conversione n. 96/2018, introduce nel nostro ordinamento un nuovo sgravio triennale, nella misura del 50% dei contributi previdenziali a carico delle imprese, per le assunzioni, effettuate nel biennio 2019 e 2020, di soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età.

Il Decreto non fa alcun riferimento alla legge di Bilancio 2018 che ha istituito l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile pertanto



**l'incentivo in oggetto risulta aggiuntivo rispetto a quelli già esistenti**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*



## Normativa a confronto con l'Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile



## **L.205/2018 art.1**

**100.** Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al [decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#), è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

## **D.L. 87/2018 art. 1 bis**

**1.** Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che negli anni 2019 e 2020 assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al [decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#), è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

## **L.205/2018 art.1**

**101.** *L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata ai sensi dei commi da 100 a 108 e da 113 a 115, non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 103.*

*Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.*

## **D.L. 87/2018 art. 1 bis**

**2.** *L'esonero di cui al comma 1 spetta con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.*

*Non ostano al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.*





# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## *L.205/2018 art.1*

## *D.L. 87/2018 art. 1 bis*

**3.** *Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabilite le modalità di fruizione dell'esonero di cui al comma 1.*



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## *L.205/2018 art.1*

**102.** *Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'esonero è riconosciuto in riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, ferme restando le condizioni di cui al comma 101.*

**103.** *Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.*

## *D.L. 87/2018 art. 1 bis*



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## *L.205/2018 art.1*

**104.** *Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'[articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150](#), l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della [legge 23 luglio 1991, n. 223](#), nella medesima unità produttiva.*

## *D.L. 87/2018 art. 1 bis*



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## *L.205/2018 art.1*

*105. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 100, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del comma 103.*

## *D.L. 87/2018 art. 1 bis*



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## *L.205/2018 art.1*

**106.** *L'esonero di cui al comma 100 si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'[articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#). Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105.*

## *D.L. 87/2018 art. 1 bis*



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

SETTEMBRE 2018

il nuovo modo  
di fare *formazione*

## *L.205/2018 art.1*

*107. L'esonero di cui al comma 100 si applica, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115, anche nei casi di conversione, successiva alla data di entrata in vigore della presente legge, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione.*

## *D.L. 87/2018 art. 1 bis*