



Ai Sigg. Clienti
Loro Sedi

Circolare Lavoro Dicembre 2018

GIUSEPPE BACCHIN

Dott. Commercialista e Revisore Legale

ROBERTO BERTON

Dott. Commercialista e Revisore Legale

FAUSTO TONDI

Dott. Commercialista e Revisore Legale

LUCIA BORTOLI

CONSULENTE DEL LAVORO

EMANUEL FOGALE

Avvocato

GIORGIO PICCOLOTTO

Avvocato

LORIS SIGNOR

Consulente

CRISTIANO MONTAGNER

Consulente

Sommario

- Nuovo lavoro a termine e indicazioni del ministero
- Lavoro intermittente e prestazioni di lavoro straordinario
- Sanzione per mancato versamento della retribuzione con strumenti tracciabili
- Riduzione contributiva edili 2018
- Novità del contratto di prestazione occasionale e libretto di famiglia
- Questura di Treviso: indicazioni relative ai titoli di soggiorno che consentono o meno lo svolgimento dell'attività lavorativa

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594

P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113

P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

NUOVO LAVORO A TERMINE E INDICAZIONI DEL MINISTERO

Al termine del periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione del c.d. Decreto Dignità, il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 17/2018, per fornire le prime indicazioni interpretative sulle novità introdotte alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro.

Dalla data del 1° novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di rinnovi (sempre) e di proroghe (dopo i 12 mesi). Tale previsione si applica, secondo il Ministero, anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Contratto a tempo determinato

Relativamente alla riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima del contratto a tempo determinato (*con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione*), i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi. Le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi in virtù della disciplina previgente, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

È possibile stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un'assunzione a termine:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività. Le caratteristiche da verificare con la massima attenzione in ordine ad eventuali commesse od esigenze organizzative/tecniche riguardano la "temporaneità" unitamente alla "non programmabilità" e ancora alla "significatività";
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

La contrattazione collettiva non può intervenire sul nuovo regime delle condizioni.

L'obbligo di indicare una di tali condizioni ricorre considerando la durata complessiva dei rapporti intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, **sia quelli già conclusi**, sia quello che si intende eventualmente prorogare.

La c.d. causale è, infatti, sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore ai 12 mesi.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

Talvolta, peraltro, l'indicazione della causale anche per rapporti inferiori a 12 mesi può essere necessaria al fine del godimento di taluni benefici previsti da altre disposizioni di legge (ad esempio sostituzione per maternità).

Come in precedenza, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'ITL, ma anche a questo contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi con obbligo di individuare una causale che, nonostante la sede di stipula del contratto, non sarà comunque "certificata". Il termine del contratto deve risultare per iscritto ed è esclusa la possibilità di desumerlo da elementi esterni al contratto, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, ex ante, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi.

Il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato in base alla durata massima e alle condizioni. Il Ministero precisa quanto segue:

Proroga del contratto:

- È possibile prorogare senza causale un contratto a termine entro i 12 mesi.
- La proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Quindi, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo a un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.
- **Il numero massimo di proroghe è stato ridotto a 4**, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti, con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali.

Rinnovo del contratto:

- È sempre richiesta l'indicazione della causale.
- Si tratta di un rinnovo e non di una proroga dell'originario contratto se si modifica la motivazione originale, anche se non vi è soluzione di continuità fra i 2 rapporti (intercorre pertanto un periodo non lavorato). Si tratta di rinnovo anche qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.
- Aumento del contributo addizionale: Per i contratti a termine è dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro (pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali). La novità introdotta prevede che lo stesso sia incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione. La maggiorazione non si applica in caso di proroga del contratto.

Somministrazione di lavoro

La disciplina del lavoro a termine è stata estesa al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore a termine, con la sola eccezione delle previsioni in materia di pause tra un contratto e il successivo, c.d. stop and go, dei limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro e del diritto di precedenza. Nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore i quali, possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando però i limiti percentuali.

Ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, entro la percentuale massima complessiva del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio presso l'utilizzatore, ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi. I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza del contratto collettivo, sia con riferimento ai limiti quantitativi eventualmente fissati per il ricorso al contratto a tempo determinato sia a quelli fissati per il ricorso alla somministrazione a termine.

Il limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018: qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza, ma non è possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti.

Continuano a rimanere esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrino nelle categorie richiamate all'articolo 31, comma 2, D.lgs. 81/2015 (ad esempio, disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti tra i 15 e i 24 anni, soggetti con più di 50 anni disoccupato da oltre 12 mesi, e altri soggetti definiti dalla norma).

L'estensione delle disposizioni sul contratto a termine anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata. Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi, ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva, entro cui è possibile fare ricorso a uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

Pertanto, il suddetto limite temporale di 24 mesi opera sia in caso di ricorso a contratti a tempo determinato sia nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine.

Raggiunto tale limite, perciò, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale. Il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, inclusi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Le novità introdotte riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine, che si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore, in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi. In caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in questo caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo.

Non sono, invece, cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva).

L'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore avesse instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile a un rinnovo;
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni;
- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.



LAVORO INTERMITTENTE E PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Si informano i Signori Clienti che il Ministero del lavoro, con interpello n. 6/2018, ha offerto chiarimenti in merito all'applicazione al lavoratore intermittente della disciplina contenuta nel D.lgs. 66/2003 in materia di orario di lavoro nel caso venga effettuato lavoro straordinario eccedente le 40 ore settimanali.

In particolare, il Ministero ha precisato che la facoltà concessa dalla legge al datore di lavoro di attivare il contratto di lavoro intermittente rispetto a esigenze e tempi non predeterminabili, non consente di escludere l'applicazione delle disposizioni in materia di lavoro straordinario e delle relative maggiorazioni retributive, nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 66/2003 e di quanto eventualmente previsto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro.

L'interpello ricorda, infatti, che il D.lgs. 81/2015, come gli articoli, ora abrogati, del D.lgs. 276/2003, prevede, da una parte, che il trattamento economico del lavoratore intermittente sia regolato dal principio di proporzionalità, ossia debba essere determinato in base alla prestazione effettivamente eseguita, e dal principio di non discriminazione; dall'altra, che il lavoratore intermittente non debba ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, trovando applicazione in misura "proporzionale" gli istituti normativi tipici del rapporto di lavoro subordinato, per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, delle ferie, dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SANZIONE PER MANCATO VERSAMENTO DELLA RETRIBUZIONE CON STRUMENTI TRACCIABILI

L'INL fornisce un interessante parere circa l'applicazione delle previste sanzioni amministrative pecuniarie applicabili nel caso in cui un datore di lavoro provveda al pagamento delle retribuzioni senza utilizzare strumenti tracciabili (ad esempio bonifico bancario). Prima di analizzare la posizione dell'Ispettorato è opportuno ricordare come, a partire dal 1° luglio 2018, trova applicazione la sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma da 1.000 a 5.000 euro nei confronti dei datori di lavoro o dei committenti, che corrispondono ai lavoratori la retribuzione, ovvero ogni anticipo di essa, senza utilizzare:

- a) bonifico sul conto identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore;
- b) strumenti di pagamento elettronico;
- c) pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a 16 anni.

La questione sottoposta all'attenzione dell'Ispettorato è, però, riguardante la specifica casistica dell'impiego di lavoratori "in nero", i quali sono stati retribuiti in contanti, quindi, senza utilizzare uno degli strumenti sopra elencati.

L'indicazione fornita dall'INL, contenuta nella nota n. 9294/2018, è che le sanzioni, quella prevista per l'occupazione di lavoratori "in nero" e quella prevista per il non corretto utilizzo di strumenti di pagamento tracciabili, siano applicabili entrambe distintamente. In particolare, precisa ancora la nota, l'illecito relativo al pagamento della retribuzione in contanti si configura solo laddove sia accertata l'effettiva erogazione della retribuzione in contanti. Peraltro, atteso che nelle ipotesi di lavoro "nero" la periodicità della retribuzione può non seguire l'ordinaria corresponsione mensile, in ipotesi di accertata corresponsione.

Resta comunque ferma l'adozione della diffida accertativa per il caso in cui, accertata la corresponsione della retribuzione, sebbene in contanti, la stessa risulti inferiore all'importo dovuto in ragione del Ccnl applicato dal datore di lavoro.



RIDUZIONE CONTRIBUTIVA EDILI 2018

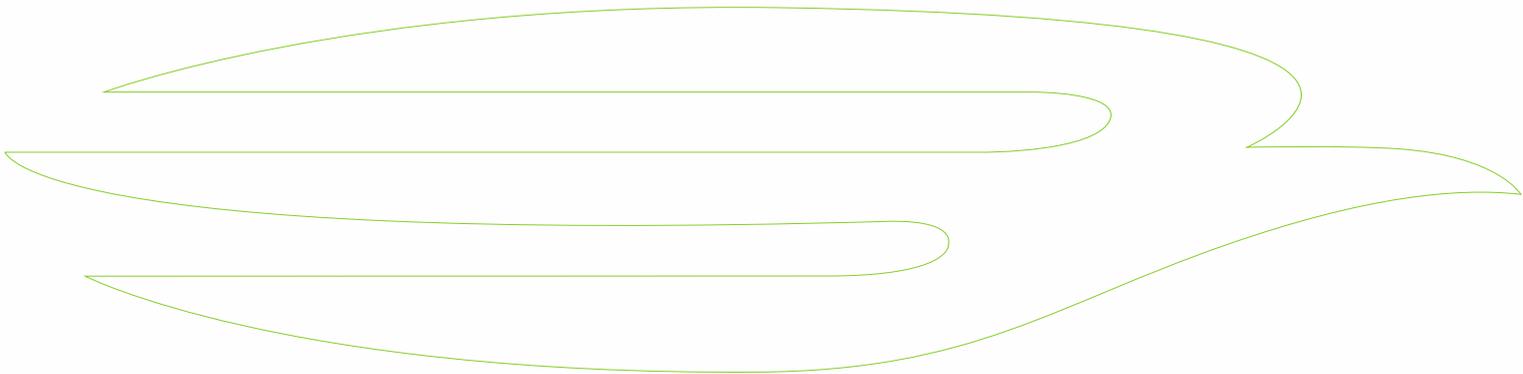
L'articolo 29, D.L. 244/1995, prevede che i datori di lavoro esercenti attività edile siano tenuti al versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale sull'imponibile determinato dalle ore previste dai Ccnl, con esclusione delle assenze indicate dallo stesso comma 1.

Sull'ammontare di queste contribuzioni, diverse da quelle di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, dovute all'Inps e all'Inail per gli operai con orario di lavoro di 40 ore settimanali, si applica fino al 31 dicembre 1996 una riduzione del 9,50%.

Entro il 31 maggio di ciascun anno il Governo valuta la possibilità che sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva.

Per il 2017 la riduzione è stata fissata all'11,50% e le valutazioni effettuate consentono di confermare per il 2018 questo valore.

Conseguentemente, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto col Ministero dell'economia, con decreto direttoriale 4 ottobre 2018, ha confermato all'11,50% la riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali 2018 per il settore edilizia.



STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

NOVITÀ PER IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE E LIBRETTO DI FAMIGLIA

Con la circolare n. 103/2018, l'Inps ha fornito le istruzioni per la corretta gestione delle prestazioni di lavoro occasionale alla luce delle novità introdotte dal D.L. 87/2018 in sede di conversione. In particolare, sono state apportate novità nelle informazioni che i prestatori di lavoro devono rendere all'atto della registrazione nella procedura informatica dedicata alle prestazioni occasionali; sono state modificate le dichiarazioni inerenti le prestazioni per le imprese operanti nel settore agricoltura; sono stati creati 2 nuovi regimi per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive del settore turismo; infine, è stata introdotta una nuova modalità di erogazione del compenso al lavoratore.

Agricoltura

È possibile il ricorso al contratto di prestazione occasionale alle imprese agricole che occupano non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 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 universitario;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (ReI o SIA), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

In ogni caso, è vietato il ricorso al contratto di prestazioni occasionali nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

La nuova disciplina estende da 3 a 10 giorni consecutivi la durata dell'arco temporale entro cui è possibile rendere la prestazione lavorativa; entro tale arco temporale l'impresa agricola può avvalersi delle prestazioni lavorative dichiarate anticipatamente. La dichiarazione preventiva telematica della prestazione lavorativa deve essere trasmessa almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione.

La misura del compenso delle ore di lavoro è liberamente fissata dalle parti, nel rispetto della misura minima oraria prevista per il settore agricoltura. Laddove la prestazione non dovesse essere resa, occorre effettuare la revoca della dichiarazione inoltrata entro le ore 23:59 del terzo giorno successivo alla data conclusiva dell'arco temporale originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione.

È, inoltre, possibile incrementare il numero di ore inserite in procedura, con indicazione del relativo compenso, sempre nei limiti orari fissati dalla legge. La dichiarazione inerente le ore aggiuntive deve essere trasmessa almeno un'ora prima del loro inizio e il sistema registrerà data e ora del loro inserimento.

Potrà essere inserito un numero massimo di ore congruo rispetto ai giorni rimanenti nell'arco temporale della prestazione.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it



Aziende alberghiere e strutture ricettive del settore turismo

È possibile il ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 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 universitario;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (ReI o SIA), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

In ogni caso, è vietato il ricorso al contratto di prestazioni occasionali nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

È stato introdotto uno specifico regime per aziende con massimo 8 lavoratori a tempo indeterminato, che svolgano attività principale o prevalente contraddistinta da uno dei seguenti codici Ateco2007: alberghi (55.10.00); villaggi turistici (55.20.10); ostelli della gioventù (55.20.20); rifugi di montagna (55.20.30); colonie marine e montane (55.20.40); affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed and breakfast, residence (55.20.51); aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte (55.30.00).

Il settore di attività deve risultare dalle informazioni presenti presso il Registro Imprese. I soggetti privi di iscrizione presso il Registro Imprese dovranno dichiarare di svolgere attività nel settore turistico e ricettivo e fornire gli elementi utili all'Inps per la verifica della corretta classificazione.

La comunicazione sul sito Inps prevede l'indicazione dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da 1 a 10 giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della prestazione. La dichiarazione deve essere trasmessa almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione.

La misura del compenso è liberamente fissata dalle parti, nel rispetto dei limiti minimi stabiliti dalla legge. In particolare, il compenso per ogni ora di prestazione lavorativa non può essere inferiore a 9 euro e l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di 4 ore lavorative continuative, pari a 36 euro, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a 4 ore. Laddove la prestazione non dovesse essere resa, occorre effettuare la revoca della dichiarazione inoltrata entro le ore 23:59 del terzo giorno successivo alla data conclusiva dell'arco temporale originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione.

È possibile incrementare il numero di ore inserite in procedura, con indicazione del relativo compenso, almeno un'ora prima del loro inizio. Potrà essere inserito un numero massimo di ore congruo rispetto ai giorni rimanenti nell'arco temporale della prestazione. Nel caso in cui l'azienda fosse già registrata nella piattaforma informatica, essa dovrà aggiornare la classificazione nella sezione anagrafica al momento del primo accesso.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

Registrazione dei prestatori sul sito dell'Inps

I lavoratori devono registrarsi preventivamente sul sito Inps, fornendo le informazioni necessarie. Le modifiche normative prevedono che i prestatori debbano autocertificare l'eventuale appartenenza ad una delle seguenti categorie:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 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;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (ReI o SIA), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Per gli utilizzatori che facessero ricorso esclusivamente a lavoratori appartenenti alle predette categorie, il tetto annuo di compensi erogabili per prestazioni di lavoro occasionale sarebbe pari a 6.666 euro in luogo di 5.000 euro.

Inoltre, per poter svolgere attività lavorativa a favore di imprese operanti nel settore dell'agricoltura, il prestatore è tenuto ad autocertificare la non iscrizione nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. I prestatori, pertanto, sono tenuti ad aggiornare tempestivamente la propria scheda anagrafica.

Qualora l'utilizzatore sia un'impresa del settore agricolo, un'azienda alberghiera o una struttura ricettiva del settore del turismo, oppure altro datore di lavoro che intende usufruire del regime di computo del limite economico previsto dalla legge per utilizzatore, in assenza di aggiornamento della scheda anagrafica da parte del lavoratore, la procedura trasmette un'apposita segnalazione con la quale viene ricordata la necessità che il prestatore aggiorni la propria scheda anagrafica e viene bloccata l'acquisizione della dichiarazione. In tali casi, la prestazione a favore di impresa del settore agricolo, azienda alberghiera o struttura ricettiva non potrà essere svolta. Negli altri casi, la dichiarazione potrà essere acquisita senza l'indicazione di voler fruire del particolare regime di computo del limite economico previsto per utilizzatore.

Fino al 31 dicembre 2018 sarà consentita la trasmissione da parte dell'utilizzatore di un numero massimo di 2 dichiarazioni qualora per il medesimo prestatore risulti essere già stata presentata, nel corso del 2018, una precedente dichiarazione di appartenenza a una delle categorie citate. Successivamente, non sarà più possibile acquisire nuove dichiarazioni in assenza di aggiornamento della scheda anagrafica da parte del lavoratore.



Erogazione dei compensi

In conseguenza delle modifiche avvenute, il lavoratore può ottenere il pagamento tramite:

- accredito delle somme sul conto corrente bancario indicato al momento della registrazione entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione;
- bonifico bancario domiciliato entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione; gli oneri di pagamento sono pari a 2,60 euro e vengono trattenuti, da parte dell'Inps, sul compenso spettante al prestatore;
- qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica Inps, decorsi 15 giorni dal momento in cui la prestazione inserita nella procedura informatica è consolidata.

Per fruire di tale ultima modalità di pagamento, l'utilizzatore, tramite la procedura informatica, dovrà validare l'avvenuto svolgimento della prestazione lavorativa, al termine della stessa ed entro il giorno 3 del mese successivo al suo svolgimento, termine oltre il quale, in assenza di validazione, il compenso verrà posto in pagamento tramite bonifico bancario domiciliato entro il 15 del mese successivo con oneri a carico del lavoratore.

La validazione dell'avvenuto svolgimento della prestazione comporta l'immediata disposizione di pagamento del compenso relativo alle prestazioni selezionate, che pertanto diventano irrevocabili da parte dell'utilizzatore.

Gli utilizzatori che operano nei settori per i quali la durata della prestazione lavorativa è riferita a un arco temporale fino a 10 giorni possono procedere alla validazione della prestazione lavorativa, non appena esaurito il monte ore indicato nella stessa, anche in anticipo rispetto al termine dell'arco temporale indicato. Dopo l'avvenuta validazione non sarà più possibile per l'utilizzatore procedere alla revoca e lo stesso potrà stampare il documento elaborato dalla procedura e consegnarlo al prestatore, oppure quest'ultimo potrà stamparlo autonomamente.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESAPANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

Nuova gestione dei pagamenti da parte degli utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale

Per poter ricorrere alle prestazioni l'utilizzatore deve aver preventivamente alimentato il proprio portafoglio telematico attraverso il versamento della provvista necessaria mediante:

- modello F24 - Elementi identificativi (ELIDE), con l'indicazione dei dati identificativi dell'utilizzatore e della causale "CLOC". Nel campo "elementi identificativi" non dovrà essere inserito alcun valore. È esclusa la facoltà di compensazione dei crediti (le P.A. utilizzeranno il modello F24 EP);
- 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;
- un intermediario

Profili sanzionatori

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva o di uno dei divieti di cui all'articolo 54-bis, comma 14, D.L. 50/2017, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida. La sanzione non si applica se la violazione di cui al comma 14 per l'imprenditore agricolo derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese dai prestatori.

I divieti di cui al citato articolo 54-bis, comma 14, hanno ad oggetto il ricorso al contratto di prestazione occasionale:

- da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (8 per le aziende alberghiere e le strutture ricettive);
- da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- 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; nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Nel caso di superamento dei limiti complessivi (importo di 2.500 euro per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore) 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 subordinato a tempo pieno e indeterminato.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it



BACCHIN & ASSOCIATI

Nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo e la retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

QUESTURA DI TREVISO UFFICIO IMMIGRAZIONE

Indichiamo di seguito i titoli di soggiorno che in base alla normativa vigente in materia di immigrazione consentono o meno lo svolgimento di attività lavorativa.

Titoli di soggiorno che consentono lo svolgimento di attività lavorativa:

- LAVORO SUBORDINATO,
- LAVORO SUBORDINATO/ATTESA OCCUPAZIONE - MOTIVI FAMILIARI
- AFFIDAMENTO
- ASILO POLITICO
- PROTEZIONE SUSSIDIARIA
- MOTIVI UMANITARI
- STUDIO (con visto - limite annuale di 1.040 ore – art. 14 D.P.R. 394/99)
- STUDIO (da p. s. per motivi familiari – tempo pieno)
- ASSISTENZA MINORE
- RICHIESTA ASILO (decorsi 60 giorni dalla presentazione della domanda di protezione internazionale)
- INTEGRAZIONE MINORE
- RESIDENZA ELETTIVA (senza visto: familiare di cittadino comunitario o percettore di rendita Inail – Inps)
- PERMESSO DI SOGGIORNO UE PER SOGGIORNANTI DI LUNGO PERIDO (EX CARTA DI SOGGIORNO)
- ~~CARTA DI SOGGIORNO COME FAMILIARE DI CITTADINO DELL'UNIONE EUROPEA~~

Titoli di soggiorno che non consentono lo svolgimento di attività lavorativa:

- MOTIVI RELIGIOSI
- RICHIESTA ASILO (nei sessanta giorni dalla presentazione della domanda di protezione internazionale)
- ~~MINORE ETA'~~
- CURE MEDICHE
- RESIDENZA ELETTIVA (con visto dall'estero)
- ~~ATTIVITA' SPORTIVA~~
- ATTESA CITTADINANZA
- GIUSTIZIA (art. 11 comma 1, lett. c-bis D.P.R. 394/99 e succ. mod. e integrazioni)
- DUBLINO
- TIROCINIO FORMATIVO (art. 27, comma 1 lett. F, Testo Unico Immigrazione).

Si ricorda inoltre che non consente lo svolgimento di attività lavorativa la DICHIARAZIONE DI PRESENZA (nei casi di soggiorno di breve durata per visita, affari, turismo, studio ecc.)

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESpano DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it



Si informano i Sig.ri Clienti che in occasione delle Festività Natalizie lo Studio chiuderà dal giorno 22.12.2018 e riaprirà il giorno 07.01.2019; per eventuali urgenze e/o necessità particolari potrete contattare il numero 349-3643857.

Come sempre a disposizione per ogni altra esigenza e informazione, è gradita l'occasione per porgere i nostri migliori saluti.



Cordialmente,
Lucia Bortoli
Consulente del Lavoro

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESpano DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it