

PARCHI AVVENTURA ITALIANI

CONTRATTI, FORMAZIONE, TURNOVER, DIRITTI E DOVERI



BRISCIANI & PARTNERS

Roma, 30 gennaio 2018

Relatore: dott. Massimo Brisciani

ARGOMENTI

TIPOLOGIE CONTRATTUALI FLESSIBILI

3

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

23

LAVORO A FAVORE DI SOCIETA' SPORTIVE DILETTANTISTICHE
DOPO LA LEGGE DI STABILITA' 2018

32

SGRAVI 2018

39

TIPOLOGIE CONTRATTUALI FLESSIBILI



BRISCIANI & PARTNERS

CONTRATTO A TERMINE

PART-TIME

LAVORO INTERMITTENTE

COLLABORAZIONI

1. LIMITI QUANTITATIVI

In caso di superamento dei **limiti numerici** previsti per la stipula di contratti a termine, si applica una **sanzione amministrativa**

I limiti non si applicano ai contratti stipulati:

- nella fase di avvio di nuove attività, per periodi definiti dai contratti collettivi
- dalle start-up innovative
- per lo svolgimento di **attività stagionali**
- per sostituzione di lavoratori assenti
- con lavoratori over 50

2. DURATA MASSIMA

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, **la durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore**, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **non può superare i 36 mesi**

DEROGA: è possibile stipulare un ulteriore contratto tra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, purché la stipula avvenga presso la **ITL** competente

TIPOLOGIE CONTRATTUALI FLESSIBILI



BRISCIANI & PARTNERS

CONTRATTO A TERMINE

PART-TIME

LAVORO INTERMITTENTE

COLLABORAZIONI

1. FORMA E CONTENUTI DEL CONTRATTO PART-TIME

- **Forma scritta** ai fini della prova. In difetto di prova si presume che il rapporto sia a tempo pieno
- **Contenuti obbligatori:** durata della prestazione lavorativa e collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno

LAVORO SUPPLEMENTARE: **svolgimento di prestazioni oltre l'orario concordato tra le parti**

Se non disciplinato dal contratto collettivo:

- ➔ massimo 25% in più rispetto all'orario concordato
- ➔ maggiorazione del 15%

3. LAVORO STRAORDINARIO

LAVORO STRAORDINARIO:
prestazioni rese oltre l'orario normale di lavoro
È ammesso in ogni forma di rapporto part-time

4. CLAUSOLE ELASTICHE

Le **CLAUSOLE ELASTICHE** permettono di **modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa o variarne in aumento la durata**

A) Disciplina del contratto collettivo

- Preavviso di due giorni lavorativi, salvo diverse intese tra le parti
- Specifiche compensazioni nella misura o nelle forme previste dai CCNL

B) Assenza di disciplina del contratto collettivo

- Stipula davanti alle commissioni di certificazione
- Il lavoratore può farsi assistere
- Definizione di condizioni e modalità di modifica di collocazione e durata della prestazione lavorativa
- Aumento massimo del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale
- Maggiorazione oraria del 15% della retribuzione in caso di modifica

5. TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

La trasformazione del rapporto da full-time a part-time deve risultare **da atto scritto**

Il lavoratore il cui contratto sia stato trasformato a tempo ridotto ha **diritto di precedenza** nelle assunzioni full-time per l'espletamento di mansioni di pari livello o categoria legale di quelle oggetto del contratto part-time

Il lavoratore può chiedere una sola volta la trasformazione in part-time in luogo del congedo parentale spettante, purché la riduzione d'orario non sia superiore al 50%

5. TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

Lavoratori	Trasformazione da full-time a part-time
Affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti	Diritto
Parenti di soggetti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti (coniuge, figli, genitori, conviventi)	Priorità rispetto ad altri lavoratori
Genitori di figli con handicap minori di 13 anni	Priorità rispetto ad altri lavoratori

TIPOLOGIE CONTRATTUALI FLESSIBILI



BRISCIANI & PARTNERS

CONTRATTO A TERMINE
PART-TIME

LAVORO INTERMITTENTE

COLLABORAZIONI

1. DEFINIZIONE

Mediante il contratto a chiamata il lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente

Lavoratori	Soggetti con meno di 25 anni o con più di 55 anni
Durata	Ad eccezione dei settori turismo, spettacolo e pubblici esercizi, il lavoro a chiamata è ammesso, con lo stesso datore, per un massimo di 400 giornate di lavoro effettivo in 3 anni solari. Superato tale limite il rapporto si considera a tempo pieno e indeterminato.

2. DIVIETI DI RICORSO AL CONTRATTO A CHIAMATA

È **vietata la stipula** di un contratto di lavoro intermittente:

- per sostituire lavoratori in **sciopero**
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una **sospensione del lavoro o una riduzione di orario in regime di CIG/CIGS**, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la **valutazione dei rischi**

3. CONTRATTO INTERMITTENTE CON OBBLIGO DI RISPOSTA

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alla chiamata

In questo caso il datore ha l'obbligo di corrispondergli una **indennità di disponibilità**

TIPOLOGIE CONTRATTUALI FLESSIBILI



BRISCIANI & PARTNERS

CONTRATTO A TERMINE
PART-TIME
LAVORO INTERMITTENTE
COLLABORAZIONI

1. CARATTERISTICHE DELLA PRESTAZIONE

autonomia	La definizione di tempi e modalità di lavoro è rimessa al collaboratore
collaborazione	Autonomia di organizzazione, ma svolgimento in funzione delle finalità e delle necessità dell'imprenditore
coordinamento	Il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa, ma nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti
continuità	Prestazione non meramente occasionale
personalità della prestazione	Prevalenza del carattere personale dell'apporto lavorativo del collaboratore

REGIME GENERALE

- Il rapporto viene liberamente disciplinato dalle parti
- L'instaurazione deve essere comunicata al Centro per l'Impiego
 - I co.co.co. devono essere registrati sul LUL

PREVIDENZA (*)

I collaboratori sono iscritti alla Gestione Separata INPS e all'INAIL
con contribuzione pari nel 2018 al 34,23%
(2/3 a carico del committente, 1/3 a carico del lavoratore)

(*) fatta eccezione per le collaborazioni con società e associazioni sportive dilettantistiche

3. PRESTAZIONI

In generale, i collaboratori hanno diritto a:

- Indennità di **disoccupazione** Dis-Coll
- Indennità di **malattia** per un numero di giorni pari a massimo 1/6 della durata del rapporto di lavoro
- Indennità in caso di **ricovero** presso strutture ospedaliere
- Indennità di **maternità**
- Indennità per **congedo parentale**
- **Assegno Nucleo Familiare** se il reddito da collaborazione è pari almeno al 70% del reddito familiare

4. CERTIFICAZIONE

Jobs Act D.Lgs. 81/2015

etero organizzazione
della prestazione



presunzione di
lavoro subordinato



possibilità di
certificazione dei contratti

Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1

5. STABILIZZAZIONE DI COLLABORATORI E LAVORATORI AUTONOMI

Jobs Act D.Lgs. 81/2015 (art.54)

finalità	<ul style="list-style-type: none">- promuovere la stabilizzazione dell'occupazione- garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo
destinatari	datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di co.co.co. e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo
benefici	estinzione degli illeciti amministrativi , contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, ESCLUSIONE: illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente all'assunzione
condizioni	<ul style="list-style-type: none">- sottoscrizione di atti di conciliazione in sede protetta con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro- nei 12 mesi successivi alle assunzioni, il datore non deve recedere dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa o GMO

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE



BRISCIANI & PARTNERS

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. DEFINIZIONE

L'apprendistato è un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, esso prosegue come ordinario rapporto subordinato a tempo indeterminato

2. DURATA

DURATA: da 6 mesi a 3/5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano, per la qualifica da conseguire

TIPOLOGIE:

1. Per la qualifica o il diploma professionale
2. Professionalizzante
3. Per alta formazione
4. Per disoccupati

ATTIVITA' IN CICLI STAGIONALI:

I CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a termine

3. CONTENUTI ESSENZIALI DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

- **forma scritta** del contratto e del piano formativo individuale
- divieto di retribuzione a cottimo
- possibilità di **sotto-inquadramento fino a 2 livelli** o, in alternativa, **retribuzione ridotta** in misura percentuale
- presenza di un **tutor** aziendale
- possibilità di prolungare l'apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria superiore a 30 giorni

4. LIMITI

Il datore di lavoro può assumere apprendisti osservando i seguenti limiti

aziende con un numero di lavoratori inferiore a 3 o aziende ove non vi siano lavoratori qualificati o specializzati	3 apprendisti
aziende fino a 9 dipendenti	un apprendista per ogni lavoratore qualificato o specializzato già in servizio
aziende con oltre 9 dipendenti	3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati o specializzati già in servizio

Fatte salve le diverse previsioni di legge o di CCNL, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti

5. SOGGETTI

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

NB  ai disoccupati non si applica il limite d'età

Per i **soggetti in possesso di una qualifica professionale**, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età

Le parti determinano liberamente la qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto, sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento

6. FORMAZIONE

La durata e le modalità di erogazione della formazione, nonché la durata minima del periodo di apprendistato, sono stabilite dagli accordi interconfederali e dai CCNL, in base alla qualificazione professionale da conseguire

La formazione di tipo professionalizzante

- è svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro
- è **integrata** dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base e trasversali di circa 120 ore per la durata del triennio

Entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, la regione comunica al datore di lavoro le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica

7. SANZIONI

IRREGOLARITA'	SANZIONE
Inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire l'acquisizione della qualifica e del diploma professionale	Il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione
Violazione dei limiti di stabilizzazione	Il lavoratore è considerato subordinato a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto

7. SANZIONI

IRREGOLARITA'	SANZIONE
<ul style="list-style-type: none">• Violazione della forma scritta del contratto e del piano formativo individuale (almeno in forma sintetica)• Violazione per retribuzione a cottimo o inferiore a quella spettante• Mancata presenza del tutore o referente aziendale	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 euro a 600 euro</p> <p>In caso di recidiva, la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 euro a 1.500 euro</p>
Inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel PFI	<p>Il personale ispettivo adotta un provvedimento di disposizione, assegnando un congruo termine al datore per adempiere</p> <p>La trasformazione ha luogo anche in caso di riscontrata grave e non recuperabile violazione dell'obbligo formativo</p>

SOCIETA' SPORTIVE DILETTANTISTICHE

IL LAVORO DOPO LA LEGGE DI STABILITA' 2018

 BRISCIANI & PARTNERS

IL LAVORO DOPO LA LEGGE DI STABILITA' 2018

1. FORME SOCIETARIE

L'attività sportiva dilettantistica con scopo di lucro può essere esercitata in una delle seguenti **forme societarie**:

- società in nome collettivo
- società in accomandita semplice
- società per azioni
- società a responsabilità limitata

2. STATUTO

Lo statuto delle società dilettantistiche lucrative deve contenere una serie di prescrizioni, a **pena di nullità**:

- la denominazione o ragione sociale con dicitura «*società sportiva dilettantistica*»
- l'oggetto o lo scopo sociale deve prevedere lo svolgimento e l'organizzazione di attività sportive dilettantistiche
- il divieto per gli amministratori di ricoprire la medesima carica in altre società e/o associazioni sportive dilettantistiche
- l'obbligo di prevedere la presenza di un direttore tecnico nelle strutture sportive in occasione delle aperture al pubblico a pagamento

3. SOCIETÀ SPORTIVE DILETTANTISTICHE LUCRATIVE

- L'imposta IRES a carico delle società lucrative riconosciute dal CONI è ridotta al 50% (entro il limite del *de minimis*)
- A tutte le imprese è riconosciuto un contributo, sotto forma di credito d'imposta, nei limiti del 3 per mille dei ricavi annui, pari al 50% delle erogazioni liberali in denaro fino a 40.000 euro effettuate nel 2018 per interventi di restauro o ristrutturazione di impianti sportivi pubblici, ancorché destinati ai soggetti concessionari

6. RAPPORTI DI COLLABORAZIONE CON SOCIETÀ SPORTIVE DILETTANTISTICHE

I compensi derivanti dai contratti di co.co.co. stipulati da:

- **associazioni e società sportive dilettantistiche** riconosciute dal CONI costituiscono «redditi diversi» ai sensi dell'art. 67, c. 1, lett. m) TUIR, esenti da prelievo fiscale fino a euro 10.000 annui
- **società sportive dilettantistiche lucrative** riconosciute dal CONI costituiscono «redditi assimilati» a quelli di lavoro ai sensi dell'art. 50 TUIR

NB: in entrambi i casi:

- ➔ le prestazioni rese ai fini istituzionali costituiscono oggetto di contratti di collaborazione coordinata e continuativa
- ➔ i rapporti di lavoro devono essere comunicati al Centro per l'Impiego e registrati sul LUL

6. RAPPORTI DI COLLABORAZIONE CON SOCIETÀ SPORTIVE DILETTANTISTICHE

Dall'1.1.2018, i co.co.co. che prestano la loro opera in favore delle **società sportive dilettantistiche lucrative** riconosciute dal CONI sono iscritti, al **Fondo Pensioni Lavoratori dello Spettacolo istituito presso l'INPS** (ex ENPALS)

- Fino al 31/12/2023, la contribuzione al Fondo ex ENPALS è dovuta nei limiti del 50% del compenso spettante al collaboratore
L'imponibile pensionistico è ridotto in misura equivalente
- Nei confronti di tali collaboratori non operano forme di assicurazione diverse da quella per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti

3. SOCIETÀ SPORTIVE DILETTANTISTICHE LUCRATIVE

STEWARD

Le **società sportive professionistiche** potranno acquisire **prestazioni di lavoro occasionali** per compensi non superiori a 5.000 euro acquistando dall'INPS un libretto nominativo per il pagamento delle prestazioni rese dagli *steward*

SGRAVI 2018



SGRAVI 2018

1. ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI

Nuove assunzioni a tutele crescenti dal 1/1/2018 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (o trasformazioni da TD a TI)



Esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro

- **PERIODO MASSIMO** 36 mesi
- **ESCLUSIONE** dei premi assic., dovuti all'INAIL in misura intera
- **LIMITE** 3.000 euro annui, riparametrati su base mensile
- **SOGGETTI** *under30* (under 35 fino al 31/12/2018) che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato

1. ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI

Stabilizzazione apprendisti dal 1/1/2018



Esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro

- **PERIODO MASSIMO** 12 mesi, collocati dopo la scadenza del beneficio già previsto per l'anno successivo alla trasformazione
- **ESCLUSIONE** di premi dovuti all'INAIL
- **LIMITE** 3.000 euro annui, riparametrati su base mensile
- **SOGGETTI** under30 al momento della stabilizzazione che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato

1. ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI

Esonero elevato al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro

in caso di assunzioni entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio di studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro:

- periodi di alternanza scuola-lavoro
- periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione superiore, il certificato di specializzazione tecnica
- periodi di apprendistato in alta formazione

ESCLUSIONI dall'esonero:

- Rapporti di lavoro domestico
- Assunzioni in apprendistato
- Datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione abbiano proceduto a licenziamenti individuali per GMO o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni



Brisciani & Partners Srl StP
via G. B. Pergolesi, 24 20124

T +39 02 66 90 142 +39 02 67 07 43 09
info@briscianipartners.it

F +39 02 66 98 99 80
www.briscianipartners.it