

## ASSEMBLEA DELL'ORDINE DEI DOTTORI AGRONOMI E DOTTORI FORESTALI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

### **PRINCIPALI INCENTIVI PER ASSUNZIONI, ANNO 2018**

#### 1) INCENTIVO STRUTTURALE OCCUPAZIONE GIOVANILE

Allo scopo di promuovere forme di occupazione giovanile stabile, l'art.1, commi 100- 108 e 113-114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 ("**Legge di Bilancio 2018**") ha introdotto un nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti effettuate a partire dal 1° gennaio 2018. La suddetta disposizione, in forza di quanto previsto dall'art. 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, trova applicazione per le assunzioni riguardanti i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri.

Il predetto beneficio si applica a tutti i **datori di lavoro privati**.

Restano **esclusi** dal beneficio, come espressamente previsto dal comma 114 della citata legge, i rapporti di **apprendistato** e i contratti di **lavoro domestico**, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

L'esonero contributivo in oggetto spetta a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardi soggetti che **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** nel corso dell'intera vita lavorativa.

Per le sole assunzioni effettuate nel corso dell'**anno 2018**, la norma, al comma 102, prevede che il limite di età del soggetto da assumere sia innalzato fino ai **trentacinque anni**.

La **misura dell'incentivo è pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di 3.000 euro su base annua**, da riparametrare e applicare su base mensile.

La durata del beneficio è pari a **36 mesi** a partire dalla data di assunzione.

La medesima agevolazione può essere riconosciuta nelle ipotesi di mantenimento in servizio, decorrente dal 1° gennaio 2018, del lavoratore al termine del periodo di apprendistato, a condizione che il lavoratore, al momento del mantenimento in servizio, non abbia compiuto il trentesimo anno di età. Nella suddetta fattispecie, il beneficio trova applicazione per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando l'importo massimo pari a 3.000 euro.

L'esonero è, inoltre, elevato nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per trentasei mesi a partire dalla data di assunzione e sempre nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile, nelle ipotesi in cui le assunzioni a tempo indeterminato riguardino giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

#### 2) ASSUNZIONE DI LAVORATORI BENEFICIARI NASPI

La legge 9 agosto 2013, n. 99, ha previsto **un incentivo** per i datori di lavoro che, senza esservi tenuti, **assumano a tempo pieno e indeterminato lavoratori beneficiari della Nuova Assicurazione sociale per l'impiego (Naspi)**. L'ammontare del beneficio è pari, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, ad un **contributo mensile del 20% dell'indennità mensile di NASpI residua** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Il diritto all'incentivo è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. A tal fine il datore di lavoro che assume deve **dichiarare**, sotto la propria responsabilità, **all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.**

### 3) APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani tra i 18 e i 29 anni, il contratto prevede un periodo formativo massimo di 36 mesi (60 per le attività artigiane), al termine del quale il rapporto può essere risolto solo attraverso il licenziamento.

Sono tre le tipologie di **apprendistato** (D.lgs.)

1. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
2. apprendistato professionalizzante;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'apprendistato è caratterizzato da due principali incentivi, il primo di tipo retributivo il secondo di tipo contributivo.

1. Il [D.lgs. 81/2015](#) permette di assumere l'apprendista inquadrandolo fino a **due livelli inferiori** rispetto alla categoria di destinazione a cui è finalizzato il contratto, in base alle modalità definite dalla contrattazione collettiva di livello interconfederale o nazionale. È sempre la contrattazione collettiva a stabilire, poi, le regole di avanzamento retributivo. In maniera alternativa rispetto al sotto inquadramento, la contrattazione collettiva può stabilire la retribuzione dell'apprendista in **misura percentuale** e in modo graduale all'anzianità di servizio.
2. I datori di lavoro usufruiscono di una **contribuzione** a loro carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari al **11,31%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (mentre la quota a carico dell'apprendista è pari al 5,84%) Al termine del periodo di apprendistato l'agevolazione contributiva viene riconosciuta anche per i dodici mesi successivi. Per i datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari od inferiore a 9 l'aliquota complessiva a loro carico è ridotta per i primi due anni rispettivamente all'1,5% ed al 3%, restando fermo il livello del 10% per i periodi contributivi maturati dopo il secondo anno. La legge Fornero all'art. 2, comma 36, ha fatto sì che dal 1° gennaio 2013 la contribuzione di riferimento sia stata maggiorata di 1,31%. Ferma restando la contribuzione a carico dei lavoratori che è sempre uguale al 5,84%, quella a carico dei datori di lavoro è la seguente:
  - a. - 2,81% nel primo anno e 4,31% nel secondo anno per i datori di lavoro dimensionati fino a nove unità che assumono apprendisti
  - b. - 11,31% per tutti i rapporti di apprendistato instaurati da datori di lavoro con un organico superiore alle nove unità

I suddetti incentivi vengono riconosciuti e mantenuti solo se il datore di lavoro garantisce all'apprendista la formazione prevista dal piano formativo sottoscritto contestualmente all'assunzione.

#### 4) INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET 2018

L'incentivo occupazione Neet, attivo dal 1° gennaio 2018 per l'intero anno, e in sostanziale continuità con l'Incentivo occupazione giovani del 2017, riguarda i giovani iscritti al programma **Garanzia Giovani**.

L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumano i giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni che abbiano aderito al Programma "Garanzia Giovani", in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Regolamento (UE) 1304/13; nel caso di giovani di età inferiore ai 18 anni, questi devono aver assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione.

Sono incentivabili le seguenti tipologie contrattuali:

- contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante

L'importo massimo previsto è di 8.060 euro per persona assunta.

L'incentivo può essere fruito dal datore di lavoro privato per un massimo di 12 mensilità per persona assunta e prevede sgravi contributi - pari all'esonero del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro - da fruire mediante conguaglio sui contributi Inps.

L'incentivo è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (art. 1 comma 100, della legge 27 dicembre 2017, n. 205).

#### **L'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO**

Realizzare **corsi di formazione all'interno del ciclo di studi**, sia nel sistema dei licei sia nell'istruzione professionale, è **un modello didattico che si sta radicando sempre di più** anche in Italia.

Si chiama alternanza scuola-lavoro e intende fornire ai giovani, oltre alle conoscenze di base, quelle competenze necessarie a inserirsi nel mercato del lavoro, alternando le ore di studio a ore di formazione in aula e ore trascorse all'interno delle aziende, per garantire loro esperienza "sul campo" e superare il gap "formativo" tra mondo del lavoro e mondo accademico in termini di competenze e preparazione: uno scollamento che spesso caratterizza il sistema italiano e rende difficile l'inserimento lavorativo una volta terminato il ciclo di studi.

L'alternanza intende integrare i sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro attraverso una **collaborazione produttiva tra i diversi ambiti**, con la finalità di creare un luogo dedicato all'apprendimento in cui i ragazzi siano in grado di imparare concretamente gli strumenti del "mestiere" in modo responsabile e autonomo. Se per i giovani rappresenta un'opportunità di crescita e di inserimento futuro nel mercato del lavoro, per le aziende si tratta di investire strategicamente in capitale umano ma anche di accreditarsi come enti formativi.

Con la **Legge 107/2015** questo nuovo approccio alla didattica, rivolto a tutti gli studenti del secondo biennio e dell'ultimo anno, prevede obbligatoriamente un percorso di orientamento utile ai ragazzi nella scelta che dovranno fare una volta terminato il percorso di studio. Il periodo di alternanza scuola-lavoro si articola in **400 ore** per gli istituti tecnici e **200 ore** per i licei.

L'alternanza si realizza con attività dentro la scuola o fuori dalla scuola.

Nel primo caso, si tratta di orientamento, incontri formativi con esperti esterni, insegnamenti di istruzione generale in preparazione all'attività di stage. Le attività fuori dalla scuola riguardano **lo stage presso le strutture ospitanti** e la formazione in aula. Sono previste diverse figure di operatori della didattica: tutor aziendali, docenti che seguono l'attività didattica in aula, docenti incaricati del rapporto con le strutture ospitanti/aziende, i consulenti esterni.

L'istituzione scolastica o formativa con la collaborazione del tutor esterno designato dalla struttura ospitante/azienda valuta il percorso di alternanza effettuato e provvede a certificare le competenze acquisite dagli studenti nel percorso.

Le competenze acquisite costituiscono credito sia ai fini della prosecuzione del percorso scolastico o formativo per il conseguimento del diploma o della qualifica, sia per gli eventuali passaggi tra i sistemi ivi compresa l'eventuale transizione nei percorsi di apprendistato. Al termine del percorso, quindi, vengono rilasciati attestati di frequenza, certificati di competenze e crediti.

I percorsi formativi di alternanza scuola lavoro sono resi possibili dalle istituzioni scolastiche, sulla base di **apposite convenzioni stipulate con imprese**, camere di commercio, industria, artigianato, commercio, agricoltura, terzo settore che sono disposti a ospitare lo studente per il periodo dell'apprendimento. Affinché si realizzi una convenzione, l'istituzione scolastica si impegna a fare un'attenta e accurata valutazione del territorio in cui va ad inserirsi. Dopo questa fase di studio, le scuole individuano le realtà produttive con le quali poter avviare collaborazioni concrete: queste assumeranno sia la forma di accordi ad ampio raggio, a valenza pluriennale, sia di convenzioni operative per la concreta realizzazione dei percorsi.

I percorsi di alternanza possono svolgersi anche all'estero, oppure, durante la sospensione delle attività didattiche o con la modalità dell'impresa formativa simulata.

La costituzione del **Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro** presso le Camere di Commercio rappresenta uno strumento di raccordo per facilitare l'incontro tra imprese ed istituzioni scolastiche. Difatti la [Legge 107/2015](#) ha previsto che tramite questo strumento sarà possibile conoscere le aziende disponibili ad accogliere gli studenti e stipulare, quindi, apposite convenzioni. Il Registro si divide in due sezioni: una prima, aperta e consultabile in modo gratuito, dove le aziende e gli enti pubblici e privati indicano il numero di studenti ospitabili ed i periodi dell'anno in cui sarà possibile svolgere i tirocini. La seconda sezione speciale del Registro a cui devono essere iscritte le imprese coinvolte nei percorsi di alternanza consentirà la condivisione delle informazioni relative all'anagrafica, all'attività svolta, ai soci e agli altri collaboratori, al fatturato, al patrimonio netto, al sito internet e ai rapporti con gli altri operatori della filiera.

Le **fonti di finanziamento** utilizzate dalla scuola per realizzare percorsi di alternanza derivano per la quasi totalità dal Ministero dell'istruzione, università e ricerca (MIUR). Dall'anno scolastico 2004/2005, il MIUR contribuisce allo sviluppo dell'alternanza attraverso l'attribuzione di appositi finanziamenti agli Uffici Scolastici Regionali, i quali ne dispongono con modalità e criteri di assegnazione alle singole scuole. L'assegnazione dei fondi è differente in base alle regioni: alcuni Uffici scolastici regionali hanno finanziato tutti gli ordini di studio, altri hanno destinato l'importo ricevuto unicamente agli istituti professionali. Altre forme di finanziamento riguardano i fondi d'istituto, i fondi regionali, i fondi FSE, privati e quelli previsti dal PON.

## **TIROCINI**

La Regione Toscana, nell'ambito del **progetto Giovanisì**, sostiene l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro favorendo, attraverso un contributo, l'attivazione di tre tipologie di tirocinio: **tirocini non curricolari** (normati dalla [L.R. 32/2002](#)), **tirocini curricolari** e **praticantati** finalizzati all'accesso alle professioni. I soggetti ospitanti possono infatti richiedere un **cofinanziamento regionale** a copertura (totale o parziale) del rimborso spese mensile erogato al giovane tirocinante, secondo i requisiti previsti dal rispettivo bando. Le misure sono finanziate con il POR FSE 2014/2020.

### Tirocini non curricolari

La Regione Toscana, nell'ambito del progetto **Giovanisì**, concede ai **soggetti ospitanti privati** un **contributo di 300 euro** (rispetto ai 500 previsti per legge) nel caso in cui attivino tirocini non curricolari con **giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti**, in possesso di determinati requisiti.

I soggetti ospitanti privati possono richiedere il cofinanziamento regionale se attivano tirocini con giovani dai 18 ai 29 anni compiuti, non occupati e in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- **residenti o domiciliati in Toscana**, per tirocini attivati entro **24 mesi** dal superamento con esito positivo dell'esame finale per il conseguimento di uno dei titoli di studio indicati di seguito:
  - attestato di qualifica professionale triennale o diploma quadriennale in esito ai percorsi di Istruzione e formazione professionale (IeFP);
  - attestato di qualifica professionale;
  - diploma di istruzione secondaria di secondo grado, in assenza di iscrizione a percorsi per il conseguimento della laurea o a percorsi di Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) o a percorsi di alta formazione tecnico – professionale di livello post secondario (ITS);
  - certificato di Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) o diploma tecnico superiore di livello post secondario (ITS);
  - laurea e altri titoli post laurea (ad esempio dottorato di ricerca, master)\*
- Fuoriusciti dal sistema di istruzione formale e prima del conseguimento di uno dei titoli di studio elencati, a condizione che il tirocinante ne abbia dato formale comunicazione all'istituto a cui era iscritto almeno entro la data di presentazione della domanda di contributo e che il tirocinio sia attivato entro 24 mesi dalla data di abbandono degli studi.
- Residenti o domiciliati **in uno dei Comuni che rientrano nelle “aree di crisi complessa e semplice”** o nelle **“aree interne – strategia regionale e nazionale”** (vedi l'elenco dei Comuni indicati all'art. 4 “condizione di accesso n.3” dell'[avviso pubblico](#))
- Disabili (vedi art. 1 della [L. n. 68/1999](#)) o svantaggiati (art. 17 ter, comma 8 della [LR n. 32/2002](#)) residenti o domiciliati in Toscana, per cui non è previsto il vincolo dei 24 mesi dal titolo di studio.
- Tirocini attivati da imprese che operino nei settori delle lavorazioni artistiche e tradizionali (vedi [Delibera n.964/2014](#)), per i quali non è previsto il vincolo dei 24 mesi dal titolo di studio.

*N.B. In caso di tirocini attivati a favore di giovani NEET, ovvero non occupati né iscritti a un regolare corso di studi (secondari superiori o universitari) o di formazione, il tirocinante è tenuto ad iscriversi al portale della Garanzia Giovani e sottoscrivere il Patto di Servizio per l'attivazione del tirocinio del Piano Esecutivo Regionale della Garanzia Giovani, prima dell'attivazione del tirocinio stesso, per poter richiedere il contributo regionale. Questo obbligo non è previsto solo per i tirocini attivati da imprese che operano nei settori delle lavorazioni artistiche e tradizionali.*

#### Praticantati retribuiti

Per **favorire l'accesso alle professioni ordinarie** di giovani under 30, la Regione Toscana promuove lo svolgimento di praticantati retribuiti. I destinatari dell'avviso sono i **giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti** che svolgono tirocini (obbligatori e non) presso studi professionali, soggetti privati o enti pubblici. L'avviso sui praticantati retribuiti permette ai soggetti ospitanti di richiedere un **cofinanziamento regionale di 300 euro** nel caso in cui decidano di retribuire con almeno 500 euro mensili i giovani che svolgono praticantati. Il bando è finanziato con il POR FSE 2014/2020.

**Praticantati obbligatori** sono quelli che devono necessariamente essere sostenuti per esercitare la professione una volta conseguito il titolo di studio. In questo caso il periodo rimborsabile dalla Regione va dal settimo mese di praticantato fino ad una durata massima di 12 mesi.

**Praticantati non obbligatori** Sono tirocini non obbligatori ma comunque finalizzati all'esercizio della professione. Le modalità e l'entità del contributo regionale sono le stesse dei praticantati obbligatori, salvo che il periodo rimborsabile dalla Regione può partire dal primo mese di tirocinio fino ad una durata massima di 12 mesi.

**Requisiti**

Il contributo regionale è ammissibile solo nel caso in cui il soggetto ospitante retribuisca con almeno 500 euro lordi mensili il tirocinante. Per questa tipologia di tirocini, non è obbligatoria la presenza di un dipendente a tempo indeterminato.

**Destinatari dell'avviso:** sono i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti, residenti o domiciliati in Toscana, non occupati e che non abbiano in corso un rapporto di lavoro autonomo, subordinato o parasubordinato con il soggetto ospitante. Il tirocinante non deve aver superato positivamente l'esame di Stato al momento della presentazione della domanda e non deve essere iscritto all'albo/collegio/ordine al quale si riferisce il tirocinio.

**Tirocini curriculari retribuiti – a.a. 2017/2018 (attivo fino al 30/09/2018)**

La Regione Toscana, nell'ambito del progetto di Giovanisì – in seguito ad un [accordo di collaborazione](#) con le Università degli Studi, gli Istituti di Alta formazione e specializzazione toscani e l'ISIA di Firenze -promuove i **tirocini curriculari retribuiti** che gli studenti svolgono all'interno del proprio percorso universitario.

Il bando prevede la copertura (**parziale o totale**) del rimborso spese forfettario corrisposto da enti ed aziende pubbliche e private a giovani **studenti dai 18 ai 32 anni (compiuti)** impegnati in un'esperienza di tirocinio curriculare.

Il tirocinio curriculare retribuito è un'opportunità per i **giovani dai 18 ai 32 anni compiuti**, iscritti ad una delle Università e degli Istituti di Alta formazione e Specializzazione toscani che svolgono un tirocinio curriculare nell'ambito del proprio percorso universitario durante:

- ultimo anno della laurea triennale
- primo o secondo anno della laurea magistrale, Master di I Livello
- ultimi tre anni della laurea a ciclo unico
- 3° ciclo di formazione universitaria, incluso Master di II livello.

Il tirocinio curriculare retribuito deve valere almeno **12 CFU o durare almeno 300 ore**. Il tirocinio deve essere svolto nell'a.a. 2017/2018 e attivato a partire dal 1° ottobre 2017.

Possono presentare richiesta di ammissione al contributo regionale i soggetti ospitanti (enti e aziende pubbliche o private) che intendano ospitare uno o più studenti per un tirocinio curriculare e che abbiano stipulato apposita convenzione con una delle Università firmatarie dell'Accordo e abbiano acquisito la validazione del progetto formativo.

*Il cofinanziamento regionale è così suddiviso:*

- **€300,00 mensili**, per i soggetti in età compresa tra i 18 e i 32 anni compiuti;
- **€500,00 mensili**, per i soggetti disabili, di cui alla L. 68/1999 e i soggetti svantaggiati di cui all' art.17 ter comma 8 della Legge Regionale n. 3 del 27 gennaio 2012 senza limiti d'età.
- La richiesta di contributo deve essere inviata **entro il 30 settembre 2018**.

## **CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE - EX VOUCHER**

La disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale è stata introdotta dall'art. 54 bis, legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del [decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50](#).

Le **prestazioni di lavoro occasionale** sono strumenti che possono essere utilizzati dai soggetti che vogliono intraprendere **attività lavorative** in modo sporadico e saltuario.

Gli utilizzatori possono acquisire prestazioni di lavoro attraverso **contratti di prestazioni occasionali**.

Il **contratto di prestazioni occasionali** è rivolto a professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, **pubbliche amministrazioni**. Sono quindi compresi, a titolo esemplificativo, tutti i datori di lavoro **con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato**, le **ONLUS** e le **associazioni**.

Con il contratto di prestazione occasionale, l'utilizzatore può acquisire con modalità semplificate prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, **nel rispetto dei limiti economici previsti dalla norma**.

I **limiti economici**, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa, corrispondono:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente **non superiore a 5.000 euro**;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente **non superiore a 5.000 euro**;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo **non superiore a 2.500 euro**.

Tali importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

La misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo, esclusivamente nel rapporto tra ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori, per le seguenti categorie di prestatori:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- 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;
- persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di Reddito di Inclusione (REI o SIA, che costituisce la prestazione di Sostegno all'Inclusione Attiva attualmente vigente e destinata a essere sostituita dal REI), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Pertanto, i limiti di compenso complessivo, riferiti a ciascun singolo prestatore, sono sempre da considerare nel loro valore nominale. Diversamente, un singolo utilizzatore, ai fini del rispetto del limite economico potrà computare nella misura del 75% i compensi erogati a favore dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate (circolare INPS 5 luglio 2017, n. 107).

Non è possibile fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali da parte di lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso, o abbia avuto negli ultimi sei mesi, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione Separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

**Il compenso giornaliero** del prestatore **non può essere inferiore a 36 euro**, pari al corrispettivo di quattro ore lavorative. **Il compenso orario** è liberamente fissato dalle parti ma **non può mai essere inferiore a 9 euro l'ora**, salvi i diversi limiti previsti per il settore agricolo.

Al compenso spettante al prestatore si applicano alcuni **oneri a carico dell'utilizzatore**:

- la contribuzione alla Gestione Separata, nella misura del 33%;
- l'assicurazione INAIL, nella misura del 3,5%;

Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore è trattenuto dall'INPS l'onere di gestione nella misura dell'1%.

La legge prevede alcuni **limiti tassativi all'utilizzo del contratto di prestazioni accessorie**.

In particolare, **non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale a tutti i datori di lavoro che**, nel corso dell'anno civile precedente, **hanno occupato mediamente più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato**.

Il divieto per l'utilizzo del contratto di prestazioni occasionali è previsto per le attività:

- da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti a rischio di esclusione sociale elencati nel comma 8, art. 54 bis, legge 21 giugno 2017, n. 96 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 di lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Gli utilizzatori possono effettuare i versamenti necessari per attivare le prestazioni tramite modello F24 modello Elide, con causale CLOC, oppure tramite il "Portale dei pagamenti". Le procedure di registrazione e di comunicazione dei dati relativi alla prestazione lavorativa possono essere svolte direttamente dagli utilizzatori e dai prestatori mediante il servizio online oppure tramite il Contact center.

Anche gli intermediari autorizzati, attraverso la specifica procedura, potranno operare in nome e per conto dell'utilizzatore e/o del prestatore sulla base di apposite deleghe rese per iscritto dal delegante (messaggio 31 luglio 2017, n. 3177)

**Per attivare il contratto di prestazioni accessorie e le relative tutele**, l'utilizzatore almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione deve comunicare, tramite il **servizio online** dedicato:

- **i dati identificativi del prestatore;**
- **il compenso pattuito;**



- **il luogo di svolgimento** della prestazione;
- **la durata**;
- **la tipologia**;
- **il settore dell'attività lavorativa**;
- **altre informazioni per la gestione del rapporto.**

Nel caso in cui l'utilizzatore intenda **revocare una comunicazione precedentemente inserita**, può accedere alla procedura e procedere alla revoca esclusivamente **entro tre giorni** dalla data in cui la prestazione stessa si sarebbe dovuta svolgere.

Contestualmente alla trasmissione della comunicazione da parte dell'utilizzatore, **il prestatore riceve notifica** della stessa (o della revoca) tramite mail, SMS.

Nel caso in cui la revoca non venga espressa nei termini previsti dalla legge, l'INPS tratterà la somma corrispondente al compenso pattuito tra le parti, indipendentemente dal fatto che la prestazione si sia effettivamente svolta, procedendo al pagamento al prestatore e al versamento in favore dello stesso della contribuzione previdenziale e INAIL.

Il prestatore potrà, tramite il servizio online, **confermare l'effettivo svolgimento della singola prestazione giornaliera** entro i tre giorni successivi. In tal caso, è inibita la possibilità per l'utilizzatore di revocare la prestazione.

**Le imprese del settore agricolo possono ricorrere al contratto di prestazioni occasionali impiegando esclusivamente alcune categorie di lavoratori** che in ogni caso non devono essere stati iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli e che siano:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- studenti con meno di 25 anni di età;
- persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, ovvero che abbiano presentato all' ANPAL la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID);
- percettori di prestazioni integrative del salario, di REI o SIA ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Nel settore agricolo il compenso minimo è determinato in base all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In particolare, 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.

Anche in tal caso **l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative**, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della misura minima di retribuzione oraria sopra indicata.

Nel settore agricoltura la durata della prestazione può essere riferita solo a un arco temporale non superiore a tre giorni.

## NUOVO REGOLAMENTO PRIVACY

Dal 25 maggio trova piena applicazione la nuova normativa in materia di privacy che, come previsto dall'art. 99 del Regolamento UE 2016/679, è obbligatoria in tutti i suoi elementi e abroga espressamente la direttiva 95/46/CE.

Il presente vademecum ha l'obiettivo di indicare le novità più significative in relazione agli adempimenti necessari ai fini del rispetto della normativa in materia di trattamento dei dati personali, alla luce della applicazione del Regolamento UE 2016/679.

Le indicazioni contenute hanno valore indicativo, limitandosi a tracciare le regole basilari comuni previste nel Regolamento comunitario, che come tale è immediatamente e direttamente applicabile nonché imperativo per gli Stati membri ed i singoli cittadini.

### LA DISCIPLINA

#### Trattamento dei dati personali (art. 5)

Ai sensi dell'art. 5 del Regolamento i dati debbono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato. Le finalità devono essere determinate, esplicite e legittime. Anche i dati trattati devono essere adeguati, circoscritti e limitati tenendo conto della necessità e della finalità. Al trattamento deve essere garantita adeguata sicurezza.

La trasparenza implica che ai titolari dei dati deve essere garantita l'informazione, chiara, semplice e facilmente accessibile, delle modalità attraverso le quali avviene l'utilizzazione, la consultazione e il trattamento dei dati personali che li riguardano.

Del rispetto dei principi fissati dall'art. 5, della loro adeguatezza, aggiornamento e sicurezza è responsabile il titolare del trattamento.

#### Liceità del trattamento e consenso (art. 6)

Il regolamento conferma che ogni trattamento deve trovare fondamento in un'ideale base giuridica. Elemento fondamentale della liceità del trattamento è il consenso.

#### Consenso (art. 7)

Ai sensi dell'art. 7 del Regolamento il consenso deve essere prestato in maniera chiara e semplice, in forma comprensibile e facilmente accessibile.

Il Regolamento non prevede obbligatoriamente la forma scritta per il consenso. Tuttavia considerato che il titolare del trattamento, sempre ai sensi dell'art. 7, par. 1, è onerato di "*dimostrare che l'interessato ha prestato il proprio consenso al trattamento dei propri dati personali*", è evidentemente raccomandata l'opportunità di provvedere all'acquisizione del consenso in forma scritta.

Deve essere chiaro anche il riconoscimento del diritto a revocare il proprio consenso in qualsiasi momento.

Il consenso raccolto precedentemente al 25 maggio 2018 resta valido se ha tutti i requisiti indicati nel Regolamento (UE) 2016/679. In caso contrario è opportuno, prima di tale data, raccogliere nuovamente il consenso degli interessati secondo quanto previsto dalla novella normativa.

#### Consenso Obbligatorio

La prestazione del consenso deve essere tale da consentire la dimostrazione dell'effettività dei principi fissati dall'art. 7, rendendo chiaro ed inequivocabile:

- a) che l'interessato ha acconsentito al trattamento;
- b) che l'interessato ha prestato il consenso nella piena consapevolezza della misura e delle modalità con le quali il trattamento avviene;
- c) forma accessibile e linguaggio semplice ed inequivocabile;
- d) l'indicazione dell'identità del titolare del trattamento dei dati;
- e) la finalità del trattamento cui sono destinati i dati personali;
- f) la specifica indicazione del diritto alla revoca del consenso;
- g) la separazione tra i consensi prestati rispetto ai dati ed alle finalità di trattamento, laddove distinti.

### Consenso facoltativo

Il trattamento è considerato lecito quando è necessario:

- nell'ambito di un contratto o ai fini della sua conclusione o esecuzione;
- per adempiere ad un obbligo legale;
- per la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona fisica;
- per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento.

Ricorrendo una delle precedenti ipotesi, il consenso non è necessario ed è sufficiente la consegna dell'informativa (con ricevuta che attesti la presa visione da parte dell'interessato), che conferma così la centralità della propria funzione nell'ambito del trattamento dei dati personali.

### Categorie particolari di dati (art. 9)

Così come indicato all'art. 9 del Regolamento, il consenso all'acquisizione dei dati sensibili deve essere esplicito.

### Informativa (artt. 12 – 14)

Il titolare del trattamento adotta misure appropriate per fornire all'interessato tutte le informazioni e le comunicazioni relative al trattamento in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, con un linguaggio semplice e chiaro.

Il Regolamento non prevede una specifica forma di informativa, sebbene disponga che le informazioni di cui alle art 12 e seguenti debbano essere fornite per iscritto o anche in forma elettronica. Non è esclusa la forma orale, su richiesta dall'interessato, dovendo però comprovare l'identità di quest'ultimo.

Gli artt. 13 e 14 del Regolamento indicano le informazioni che devono essere fornite qualora i dati siano raccolti presso l'interessato (art. 13) o presso altri soggetti (art. 14).

L'informativa è un momento fondamentale del trattamento dati, ne caratterizza la fase iniziale ed accompagna ogni sua fase. Assolve in concreto al principio di trasparenza effettiva, garantendo all'interessato la possibilità di conoscere, ad esempio, il periodo di conservazione dei dati e le modalità tecniche attraverso le quali questa avviene. Il contenuto dell'informativa, complesso e più completo di quella già nota, deve essere utile a rendere edotto il titolare circa tutti i diritti che gli sono riconosciuti dal Regolamento, tra i quali necessariamente:

- diritto di accesso ai dati (art. 15);
- diritto di rettifica (art. 16);
- diritto alla cancellazione (c.d. "diritto all'oblio", art. 17);
- diritto di limitazione del trattamento (art. 18);
- diritto alla portabilità dei dati (art. 20);
- diritto di opposizione (art. 21).

### Registri delle attività di trattamento (art. 30)

Il registro dei trattamenti (art. 30 Reg.) è uno strumento fondamentale ai fini del monitoraggio degli adempimenti e della garanzia dei diritti previsti dal Regolamento n. 2016/679.

La sua previsione non è obbligatoria per il titolare del trattamento che occupi meno di 250 dipendenti.

L'obbligo prescinde dal requisito dimensionale nel caso in cui i dati oggetto del trattamento possano presentare un rischio per i diritti e le libertà degli interessati, il trattamento non sia occasionale o includano dati sensibili, genetici, biometrici, giudiziari, così come individuati dagli artt. 9 e 10 del Regolamento.

### Adeguatezza delle misure adottate (artt. 24 – 26)

Il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al presente regolamento. Dette misure sono riesaminate e aggiornate qualora necessario.

Ciò implica anche la verifica e l'eventuale necessità di adeguamento degli strumenti (*hardware / software*) attraverso i quali il trattamento viene effettuato.

Tenendo conto delle specifiche caratteristiche del trattamento e dei connessi profili di rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche, all'atto del trattamento ovvero di determinare i mezzi del medesimo, il titolare adotta misure tecniche e organizzative adeguate, in modo da attuare efficacemente i principi di protezione dei dati e garantire nel trattamento i requisiti del Regolamento e la tutela dei diritti degli interessati (c.d. "*privacy by design*").

Il titolare del trattamento attua misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ciascuna finalità del trattamento. Obbligo che vale per la quantità dei dati raccolti, la portata del trattamento, il periodo di conservazione e l'accessibilità ai dati stessi (c.d. "*privacy by default*").

#### Valutazione d'impatto sulla protezione dati (artt. 35 – 36)

Sono obbligati alla valutazione d'impatto i titolari che debbano iniziare un trattamento molto rischioso per i diritti e le libertà delle persone fisiche, per le caratteristiche del trattamento o degli strumenti adottati per esso (ad esempio novità tecnologiche, finalità, natura dei dati).

Quando la valutazione di impatto indica che il trattamento presenta un rischio elevato, prima di procedere al trattamento, il titolare è tenuto a consultare l'autorità di controllo.

#### Nomina responsabili esterni (art. 28)

Qualora un trattamento debba essere effettuato per conto del titolare, quest'ultimo ricorre unicamente a responsabili che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate, in modo tale che il citato trattamento soddisfi i requisiti del Regolamento (UE) e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato (art.28).

#### Nomina autorizzati al trattamento

Pur non prevedendo espressamente la figura dell'incaricato del trattamento, il regolamento non ne esclude la presenza, in quanto fa riferimento a persone autorizzate al trattamento dei dati personali sotto l'autorità diretta del titolare o del responsabile (art. 4 par. 10).

Tale figura è colui che effettua materialmente le operazioni di trattamento sui dati personali. Può essere solo una persona fisica e deve agire sotto la diretta autorità del titolare o del responsabile del trattamento.

#### Data Protection Officer (Art. 37 ss.)

Il responsabile della protezione dei dati personali (anche conosciuto con la dizione in lingua inglese "Data Protection Officer" – DPO) è una figura prevista dall'art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679

La normativa non prevede tassativi requisiti per rivestire il ruolo di DPO. Il responsabile della protezione dei dati è designato, infatti, in funzione delle qualità professionali, in particolare della conoscenza specialistica della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati e della capacità di assolvere i compiti di cui all'art. 39 del medesimo Regolamento (UE).

Non è obbligatorio per lo studio del singolo professionista, in quanto le attività principali dello stesso non consistono in trattamenti che, per loro natura, ambito di applicazione e/o finalità, richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala.

Non esplicitamente esclusi da tale obbligo i professionisti che svolgono la professione in forma associata o STP, per i quali, perlomeno per le realtà più strutturate, la nomina è raccomandata, anche alla luce del principio di "*accountability*" che caratterizza il Regolamento.

#### Data breach (art. 35)

Tutti i titolari del trattamento devono notificare all'autorità di controllo le violazioni di dati personali senza ingiustificato ritardo e, dove possibile, entro 72 ore dal momento in cui ne sono venuti a conoscenza, a meno che sia improbabile che la violazione presenti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche. Qualora la notifica all'autorità di controllo non sia effettuata entro 72 ore, dovrà essere corredata dei motivi del ritardo (art.33).

Quando la violazione dei dati personali presenta un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento comunica, con un linguaggio semplice e chiaro, la violazione all'interessato senza ingiustificato ritardo (art.34).

#### Sanzioni

All'art. 83 del Regolamento, par. 2, sono indicati i criteri che le autorità di controllo devono utilizzare per valutare sia l'opportunità di irrogare una sanzione amministrativa sia l'importo della stessa. Tali sanzioni devono essere in ogni caso effettive, proporzionate e dissuasive. Quasi tutti gli obblighi dei titolari e dei responsabili del trattamento sono classificati in base alla loro natura nelle disposizioni contenute all'articolo 83, paragrafi 4, 5 e 6. Il regolamento non fissa un importo specifico per ogni singola violazione, ma solo un massimale. Infatti, la violazione delle citate disposizioni è soggetta, a seconda delle diverse tipologie, a sanzioni amministrative pecuniarie fino a 10 o 20 milioni di euro o, per le imprese, fino al 2% o 4% del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore.

Ringraziando dell'attenzione di seguito i nostri contatti per domande o richieste di informazioni.

#### **Riferimenti:**

Dott.ssa Giulia Casucci  
Rag. Marco Mele

#### **Contatti:**

e-mail: [infostudiocasucci@gmail.com](mailto:infostudiocasucci@gmail.com)  
Tel: 055/6584055