
TERZO SETTORE
E RAPPORTI DI LAVORO

PILLOLA FORMATIVA

I RAPPORTI DI LAVORO NEL TERZO SETTORE

> REGOLE GENERALI

> coordinate con le regole e vincoli del CODICE TERZO SETTORE

CLASSIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

REGOLE GENERALI

LAVORO SUBORDINATO
nelle sue diverse declinazioni

LAVORO PARASUBORDINATO
CO.CO.CO.
D.Lgs 81/2015 art. 2

LAVORO AUTONOMO
ART. 2222 C.C.
anche occasionale

LAVORO OCCASIONALE
Ex voucher
DL 50/2017 conv. L. 96/2017 art. 54bis
modificato da DL 87/2018 art. 2bis

VOLONTARIATO
CTS



I VINCOLI DEL CTS

I VINCOLI DEL CTS

- > ETS: compensi cariche sociali proporzionati
 - > ETS: compensi lavoratori non superiori al 40% CCNL
 - > ETS: differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non superiore al rapporto 1 a 8
 - > ETS: volontario incompatibile con lavoro retribuito
 - > ODV: numero lavoratori non superiore al 50% del numero dei volontari
 - > ODV: componenti organi sociali non possono ricevere compenso
 - > APS: numero lavoratori non superiore al 50% del numero dei volontari o 5% del numero degli associati.
-

I VINCOLI DEL CTS

- > Art. 8 Destinazione del patrimonio ed assenza di scopo di lucro:
c. 3 si considerano in ogni caso distribuzione indiretta di utili:
- * a) la corresponsione ad amministratori, sindaci e a chiunque rivesta cariche sociali di compensi individuali non proporzionati all'attività svolta, alle responsabilità assunte e alle specifiche competenze o comunque superiori a quelli previsti in enti che operano nei medesimi o analoghi settori e condizioni;

I VINCOLI DEL CTS

- > Art. 8 Destinazione del patrimonio ed assenza di scopo di lucro:
c. 3 si considerano in ogni caso distribuzione indiretta di utili:
 - ✱ b) la corresponsione a lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, salvo comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale di cui all'articolo 5, comma 1, lettere b), g) o h);
-

I VINCOLI DEL CTS

> Art. 16 Lavoro negli enti del Terzo settore

1. I lavoratori degli enti del Terzo settore hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In ogni caso, in ciascun ente del Terzo settore, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non puo' essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda.

I VINCOLI DEL CTS

> Art. 17 Volontario e attività di volontariato

✱ 3. L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario

✱ 5. La qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività volontaria

I VINCOLI DEL CTS

> Art. 33 Risorse ODV

- ✱ 1. Le organizzazioni di volontariato possono assumere lavoratori dipendenti o avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo o di altra natura esclusivamente nei limiti necessari al loro regolare funzionamento oppure nei limiti occorrenti a qualificare o specializzare l'attività svolta.
- ✱ In ogni caso, il numero dei lavoratori impiegati nell'attività non può essere superiore al cinquanta per cento del numero dei volontari

I VINCOLI DEL CTS

> Art. 34 Amministrazione ODV

- ✱ 2. Ai componenti degli organi sociali, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 30, comma 5 che siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2397, secondo comma, del codice civile, **non può essere attribuito alcun compenso**, salvo il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per l'attività prestata ai fini dello svolgimento della funzione.

I VINCOLI DEL CTS

> Art. 36 Risorse APS

- ✱ 1. Le associazioni di promozione sociale possono assumere lavoratori dipendenti o avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo o di altra natura, anche dei propri associati, fatto comunque salvo quanto disposto dall'articolo 17, comma 5, solo quando cio' sia necessario ai fini dello svolgimento dell'attivita' di interesse generale e al perseguimento delle finalita'. In ogni caso, il numero dei lavoratori impiegati nell'attivita' non puo' essere superiore al cinquanta per cento del numero dei volontari o al cinque per cento del numero degli associati.
-

I VINCOLI DEL CTS

- > Modalità di calcolo della prevalenza volontari / lavoratori
- ✱ Il CTS non specifica alcuna modalità di calcolo
- ✱ In attesa di eventuale chiarimenti ministeriali
- ✱ Per analogia: art. 4 c. 1 L. 381/1991 - interpello Ministero del lavoro n. 4 del 03/03/2008 e n. 17 del 20/07/2018

I VINCOLI DEL CTS

> Modalità di calcolo della prevalenza volontari / lavoratori

✱ Art. 4 c. 2 L. 381/1991:

Nelle cooperative finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, queste ultime devono costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa

I VINCOLI DEL CTS

- > Modalità di calcolo della prevalenza volontari / lavoratori
- ✱ Interpello Ministero del lavoro n. 4 del 03/03/2008 e n. 17 del 20/07/2018
 - ▶ Calcolo per teste
 - ▶ media annuale dei lavoratori in forza

PRINCIPALI FORME DI LAVORO

CLASSIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

REGOLE GENERALI

LAVORO SUBORDINATO
nelle sue diverse declinazioni

LAVORO PARASUBORDINATO
CO.CO.CO.
D.Lgs 81/2015 art. 2

LAVORO AUTONOMO
ART. 2222 C.C.
anche occasionale

LAVORO OCCASIONALE
Ex voucher
DL 50/2017 conv. L. 96/2017 art. 54bis
modificato da DL 87/2018 art. 2bis

VOLONTARIATO
CTS

VOLONTARIO

- > Svolge attività senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà
 - > non può essere retribuita in alcun modo, nemmeno dal beneficiario.
 - > è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito
 - > I volontari non occasionali devono essere iscritti in un apposito registro
 - > devono essere assicurati contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività di volontariato, nonché per la responsabilità civile verso i terzi.
-

VOLONTARIO

- > possono essere rimborsate soltanto le spese effettivamente sostenute e documentate
 - > possono essere rimborsate le spese autocertificate
 - Non superiori a 10 euro giornalieri
 - Non superiori a 150 euro mensili
 - Se l'organo sociale delibera sulle tipologie di spese e le attività per le quali è ammessa questa modalità di rimborso.
 - > vietati rimborsi spese di tipo forfetario
 - > Art. 17 c. 6: ai fini del presente Codice non si considera volontario l'associato che occasionalmente coadiuvi gli organi sociali nello svolgimento delle loro funzioni
-

RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO

- > Art. 2222 c.c. “Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente [...]”
 - ✱ Prestazione di lavoro prevalentemente personale
 - ✱ Assenza di vincolo di subordinazione
 - ✱ Corresponsione di un corrispettivo

 - Se lavoro autonomo occasionale:
 - ▶ ritenuta d’acconto 20%
 - ▶ Forma scritta non obbligatoria ma raccomandata
-

LAVORO OCCASIONALE EX VOUCHER

- > ammesso per datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze non più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato
 - > Limiti economici:
 - * 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
 - * Gli importi sono riferiti ai compensi netti percepiti
-

LAVORO OCCASIONALE EX VOUCHER

> Costi:

- ✱ Compenso non inferiore a euro 9,00 orari, con minimo euro 36,00 giornaliero
 - ✱ INPS 33% - euro 2,97 orarie
 - ✱ INAIL 3,5% - euro 0,32 orarie
 - ✱ Oneri di gestione aggiuntivi 1% del compenso lordo
-

LAVORO OCCASIONALE EX VOUCHER

> Come funziona:

- ✱ Rapporto gestito interamente in via telematica
 - ✱ Datore di lavoro e lavoratore si registrano presso il portale INPS
 - ✱ Il datore di lavoro carica il portafoglio virtuale presso l'INPS con versamento F24 (tempo di accredito circa 15 gg)
 - ✱ Il datore di lavoro comunica telematicamente almeno 60 minuti prima della prestazione: prestatore; compenso; luogo di svolgimento; giorno, ora e durata; tipologia
-

COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

- > Manca una definizione normativa
- > La definizione va ricavata a contrario da art. 2 D.Lgs. 81/2015:
 - * si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (c.d. eterodirezione)

COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

- > La collaborazione coordinata e continuativa è genuina per presunzione con riferimento a (art. 2 c. 2 D.Lgs. 81/2015):
 - * co.co.co disciplinate dai CCNL
 - * esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
 - * componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni

COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

- > La collaborazione coordinata e continuativa è genuina per presunzione con riferimento a (art. 2 c. 2 D.Lgs. 81/2015):
 - * alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle ASD e SSD iscritte al CONI
 - * produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni
 - * operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74 (CNSAS e CAI)
-

COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

> Obblighi formali:

- ✱ Contratto di lavoro in forma scritta
- ✱ Comunicazione di assunzione UNILAV

> Obblighi previdenziali

- ✱ INAIL
 - ✱ INPS GS: Aliquota 33,72% per soggetti privi di altra copertura previdenziale; 24,00% se pensionati o altra copertura previdenziale
-

LAVORO SUBORDINATO

> VINCOLO DI SUBORDINAZIONE:

- ❑ Il lavoratore presta le proprie energie lavorative al datore di lavoro verso corrispettivo
 - ❑ Obbligo di attività e non di risultato
 - ❑ Orario di lavoro
 - ❑ Soggezione a potere disciplinare
 - ❑ Retribuzione fissa e determinata
-

LAVORO SUBORDINATO

> PRINCIPALI TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO:

- ✱ Tempo indeterminato - tempo pieno / tempo parziale
 - ✱ Tempo determinato - tempo pieno / tempo parziale
 - ✱ Apprendistato
 - ✱ Lavoro intermittente
-

LAVORO SUBORDINATO

> PRINCIPALI TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO:

* LAVORO A TEMPO INDETERMINATO:

- È la forma comune di rapporto di lavoro
 - Il lavoratore si impegna, a fronte del pagamento di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa a favore del datore di lavoro, a tempo indeterminato, cioè senza vincolo di durata.
-

LAVORO SUBORDINATO

> PRINCIPALI TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO:

* LAVORO A TEMPO INDETERMINATO:

- **Principale criticità:** privo del vincolo di durata; eventuale recesso dal rapporto di lavoro (licenziamento) richiede una giusta causa o un giustificato motivo

LAVORO SUBORDINATO

> PRINCIPALI TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO:

* LAVORO A TEMPO INDETERMINATO:

- **Licenziamento illegittimo:** con le nuove regole stabilite dal D.Lgs. 23 / 2015 si stabilisce un orientamento di preferenza verso la tutela indennitaria

LAVORO SUBORDINATO

Discriminatorio / orale / altre forme nullità	Reintegrazione + risarcimento min. 5 mensilità + contributi previdenziali fino a effettiva reintegra / Opzione lavoratore no reintegra x 15 mensilità
GC non ricorrente / GM non ricorrente	Indennità 2 mensilità X anni di servizio Minimo 6 massimo 36
GC - GM insussistenza fatto materiale	Reintegrazione + risarcimento max 12 mensilità + contributi previdenziali fino a effettiva reintegra / Opzione lavoratore no reintegra x 15 mensilità
Vizi formali o procedurali	Indennità 1 mensilità X anni di servizio Minimo 2 massimo 12
DL minori dimensioni	Reintegrazione per insussistenza non si applica Le indennità sono dimezzate / Indennità massima 6 mensilità
Corte costituzionale sentenza n. 194/2018	il giudice dovrà tener conto, oltre all'anzianità di servizio, anche di numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti del rapporto di lavoro.

LAVORO SUBORDINATO

> PRINCIPALI TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO:

* LAVORO A TEMPO DETERMINATO:

□ Durata massima 12 mesi: libera apposizione del termine

□ Durata oltre 12 mesi: necessaria **causale** specifica:

◆ esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

◆ esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria

LAVORO SUBORDINATO

> PRINCIPALI TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO:

* LAVORO A TEMPO DETERMINATO:

- la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, con mansioni di pari livello e categoria, non può superare i ventiquattro mesi

LAVORO SUBORDINATO

> PRINCIPALI TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO:

* LAVORO A TEMPO DETERMINATO:

- ❑ Necessaria la forma scritta
 - ❑ Se richiesta, la causale è apposta per iscritto
 - ❑ Proroga libera solo entro 12 mesi, massimo 4 proroghe
 - ❑ Il rinnovo richiede la causale
-

LAVORO SUBORDINATO

> PRINCIPALI TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO:

* LAVORO A TEMPO DETERMINATO:

- ❑ Rinnovo: tra un contratto e il successivo necessaria una vacatio di 10 giorni per contratti fino a 6 mesi; 20 giorni per contratti di durata superiore
 - ❑ Prosecuzione di fatto oltre il termine: 30 giorni / 50 giorni per contratti di durata fino a / superiore a 6 mesi
-

LAVORO SUBORDINATO

> PRINCIPALI TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO:

* LAVORO A TEMPO DETERMINATO:

- ❑ Contingentamento: soglia massima di contratti TD pari al 20% del numero dei lavoratori a TI in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione
 - ❑ Sempre possibile stipulare almeno 1 contratto di lavoro a tempo determinato
 - ❑ Derogabile dalla contrattazione collettiva
 - ❑ Sempre possibile per ragioni sostitutive e over 50
-

LAVORO SUBORDINATO

Durata > 12 mesi senza causale	Trasformazione a TI
Rapporti TD complessivamente > 24 mesi	Trasformazione a TI
Mancanza atto scritto	Termine privo di effetto - TI
Mancata Valutazione rischi	Trasformazione a TI
Rinnovo senza causale	Trasformazione a TI
Proroga > 12 mesi senza causale	Trasformazione a TI
Prosecuzione di fatto oltre 30 / 50 gg	Trasformazione a TI
Violazione soglia numerica	Sanzione amministrativa 20/50 % della retribuzione se extrasoglia 1 / >1
Violazione del diritto di precedenza	Risarcimento del danno stabilito in via equitativa; mancato riconoscimento agevolazioni contributive

LAVORO SUBORDINATO

> PRINCIPALI TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO:

✱ LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA:

- ❑ lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne utilizza la prestazione su chiamata specifica
 - ❑ Può essere stipulato: soggetti con meno di 24 anni di età e con più di 55 anni ; mansioni discontinue tabellate al RD 6 dicembre 1923; ipotesi definite dai contratti collettivi;
 - ❑ Limite: massimo quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari
-

LAVORO SUBORDINATO

> PRINCIPALI TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO:

* APPRENDISTATO:

- ❑ Contratto a causale mista: prestazione lavorativa con formazione
 - ❑ Formazione pubblica: 120 ore nel triennio
 - ❑ Formazione professionalizzante: durata definita dai CCNL
-

LAVORO SUBORDINATO

> PRINCIPALI TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO:

✱ TEMPO PARZIALE

- ❑ L'orario normale di lavoro (tempo pieno) è stabilito dal CCNL; nel Terzo Settore è solitamente di n. 38 ore/sett.
 - ❑ Le parti possono concordare un orario ridotto, inferiore alle 38 ore settimanali
 - ❑ Il contratto contiene la puntuale indicazione della durata e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno
-

LAVORO SUBORDINATO

> PRINCIPALI TIPOLOGIE DI LAVORO SUBORDINATO:

✱ TEMPO PARZIALE

- ❑ Retribuzione: riproporzionava in funzione dell'orario PT
 - ❑ Lavoro superiore all'orario previsto: lavoro supplementare regolato dal CCNL
 - ❑ Variazioni orarie: clausole elastiche regolate dal CCNL
-

LAVORO SUBORDINATO

> IL CCNL NEL LAVORO SUBORDINATO

- ✱ Regola il rapporto di lavoro, integrando le disposizioni normative
 - ✱ Definisce le retribuzioni minime
 - ✱ Inquadramento del lavoratore ed esposizione delle mansioni
-

LAVORO SUBORDINATO

> IL CCNL NEL LAVORO SUBORDINATO

* Principali CCNL del Terzo settore:

* Cooperative sociali

* Agespi (Associazione Gestore servizi Sociosanitari e Cure Post-Intensive)

* Uneba (Unione Nazionale Istituzioni ed Iniziative di Assistenza Sociale)

* Agidae (enti direttamente collegati con l'autorità ecclesiastica)

* Anpas

* Anaste (Associazione Nazionale Strutture per la Terza Età)

* Associazioni (CONFISAL / CONFIMPRESEITALIA)

PRINCIPALI ADEMPIMENTI

PRINCIPALI ADEMPIMENTI

- > Budget del personale
 - > Formalizzazione del rapporto di lavoro
 - > Sicurezza sul lavoro
 - > Adempimenti periodici e ricorrenti
-

PRINCIPALI ADEMPIMENTI

> Budget del personale

- ❑ Retribuzione mensili stabilita dal CCNL
- ❑ Contributi INPS carico datore di lavoro (circa 28,98%)
- ❑ Contributi assicurativi INAIL (variabile - 4 / 20 per mille)
- ❑ IRAP (Abruzzo ETS 3,90%)

PRINCIPALI ADEMPIMENTI

> Budget del personale

- ❑ 13ma e 14ma (se presente nel CCNL)
- ❑ TFR (retribuzione lorda annua diviso coeff. 13,5
- ❑ Ferie min. 26 giorni annui
- ❑ Permessi, festività cadenti di domenica, maggiorazioni lavoro festivo / notturno

PRINCIPALI ADEMPIMENTI

> Assistente sociale - UNEBA - livello 3s

Retribuzione lorda mensile	1.509,07
Tredicesima	125,76
Quattordicesima	125,76
TFR	121,61
Contributi INPS	510,22
INAIL	21,13
IRAP	67,84
COSTO TOTALE	2.481,39
NETTO MENSILE	1.393,89

PRINCIPALI ADEMPIMENTI

- > Formalizzazione rapporto di lavoro
 - ❑ Contratto di lavoro
 - ❑ Comunicazione telematica di assunzione UNILAV
 - ❑ Attivazione posizione INAIL
 - ❑ Attivazione posizione INPS

PRINCIPALI ADEMPIMENTI

> Sicurezza sul lavoro

- ❑ Valutazione dei rischi lavorativi intrinseci e dei luoghi di lavoro, formalizzata con elaborazione DVR
 - ❑ Attenuazione dei rischi
 - ❑ Formazione e informazione di tutti i lavoratori
-

PRINCIPALI ADEMPIMENTI

> Sicurezza sul lavoro

- ❑ Individuazione, nomina e formazione delle figure chiave: RSPP, addetto antincendio, addetto al pronto soccorso, RLST
- ❑ Eventuale nomina medico competente
- ❑ La valutazione dei rischi è necessaria per la stipula dei contratti diversi dal tempo indeterminato.

PRINCIPALI ADEMPIMENTI

> Adempimenti ricorrenti

- ❑ Elaborazione mensile prospetto paga / LUL
 - ❑ Comunicazione contributiva mensile INPS
 - ❑ Comunicazione annuale INAIL (Autoliquidazione)
 - ❑ Elaborazione annuale CU
 - ❑ Dichiarazione annuale 770
 - ❑ Dichiarazione annuale IRAP
-

PRINCIPALI ADEMPIMENTI

> Adempimenti ricorrenti

□ Prospetto paga / LUL

▶ Espone la retribuzione di competenza mensile

▶ Espone la maturazione di ferie / permessi

▶ Espone eventuali assenze o altri accadimenti con relativa copertura retributiva

PRINCIPALI ADEMPIMENTI

> DIRITTI DI PRECEDENZA

- ✱ TD durata superiore 6 mesi: diritto di precedenza nelle assunzioni TI effettuate entro i successivi 12 mesi per le mansioni già espletate
 - ✱ TD in maternità: diritto di precedenza nelle assunzioni TI e TD effettuate entro i successivi 12 mesi per le mansioni già espletate
 - ✱ TI licenziati GMO: diritto di precedenza per le assunzioni TI e TD effettuate entro i successivi 6 mesi siano stati licenziati
 - ✱ incentivi contributivi: non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente; se è assunto un lavoratore in violazione del diritto di precedenza di altro lavoratore
-

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE 2021

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

- > **Esonero strutturale** - under 30 / esonero 50% - potenziamento legge di bilancio in attesa di approvazione UE - under 36 / esonero 100%
 - > **Apprendistato**
 - > **Assunzione donne** - esonero 50% - potenziamento legge di bilancio in attesa di approvazione UE esonero 100%
 - > **Assunzione over 50** - esonero 50%
 - > **Decontribuzione SUD**
-

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

- > Lavoratori in CIGS - aliquota ridotta al 10%
 - > Assunzione in sostituzione per maternità - sgravio 50%
 - > Percettori di NASPI - 20% trattamento Naspi residuo
 - > Percettori RdC - esonero mensile pari all'importo mensile del RdC fruito - durata residua RdC
 - > Beneficiari assegno di ricollocazione - esonero 50%
-

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

- > detenuti
- > disabili
- > svantaggiati

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> ESONERO STRUTTURALE

- ✱ Contratto tempo indeterminato
 - ✱ Esonero 50% contributi a carico datore di lavoro
 - ✱ Durata: 36 mesi
 - ✱ Condizioni: lavoratore mai occupato a tempo indeterminato; non ha compiuto 30 anni di età
 - ✱ Vincolo 9 mesi successivi all'assunzione a pena revoca
-

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> ESONERO STRUTTURALE POTENZIATO LEGGE DI BILANCIO

- ✱ In attesa di approvazione UE
 - ✱ Contratto tempo indeterminato
 - ✱ Esonero 100% contributi a carico datore di lavoro
 - ✱ Durata: 36 mesi, 48 mesi per Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna
 - ✱ Condizioni: lavoratore mai occupato a tempo indeterminato; non ha compiuto 36 anni di età
 - ✱ Non impedisce l'accesso all'incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse
-

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

- * Durata 36 mesi - maggiore se attività artigiana - durata regolata da CCNL
 - * Sottoinquadramento retributivo, progressione retributiva regolata da CCNL
 - * Aliquota contributiva ridotta: oltre 9 dipendenti 11,61 per durata apprendistato
 - * Aliquota ridotta fino 9 dipendenti - 3,11% / 4,61% / 11,61
 - * Al termine dell'apprendistato: prosecuzione di 12 mesi di aliquota ridotta
 - * Non imponibile INAIL / IRAP
 - * Obbligo formativo 40 ore annue in aula + formazione regolata da CCNL
 - * Lavoratore: età 18/29 anni o percettore Naspi / mobilità
-

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> ASSUNZIONE DONNE

- ✱ Contratto tempo determinato / indeterminato
- ✱ Comprese trasformazioni da TD a TI
- ✱ Esonero 50% contributi a carico datore di lavoro
- ✱ Durata: 12 mesi TD / 18 mesi TI

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> ASSUNZIONE DONNE

✱ Condizioni

- ✱ residenti in aree svantaggiate e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; oppure
 - ✱ professione o un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; oppure
 - ✱ prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi
 - ✱ Necessario incremento occupazionale netto
-

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> ASSUNZIONE DONNE POTENZIATO LEGGE DI BILANCIO

- ✱ In attesa di approvazione UE
 - ✱ Contratto tempo determinato / indeterminato / trasform.
 - ✱ Esonero 100% contributi a carico datore di lavoro
 - ✱ Durata: 12 mesi TD / 18 mesi TI
 - ✱ + donne con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da oltre dodici mesi;
-

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> ASSUNZIONE OVER 50

- ✱ Contratto tempo determinato / indeterminato
- ✱ Comprese trasformazioni da TD a TI
- ✱ Esonero 50% contributi a carico datore di lavoro
- ✱ Durata: 12 mesi TD / 18 mesi TI

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> ASSUNZIONE OVER 50

* Condizioni

* uomini e donne con almeno 50 anni di età e disoccupati da oltre 12 mesi

* Necessario incremento occupazionale netto

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> ASSUNZIONE OVER 50 POTENZIATO LEGGE DI BILANCIO

- ✱ In attesa di approvazione UE
 - ✱ Solo donne con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da oltre dodici mesi
 - ✱ Contratto tempo determinato / indeterminato / trasform.
 - ✱ Esonero 100% contributi a carico datore di lavoro
 - ✱ Durata: 12 mesi TD / 18 mesi TI
-

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> DECONTRIBUZIONE SUD

- ✱ Esonero contributivo sui contributi carico datore di lavoro:
 - 30% fino al 31 dicembre 2025
 - 20% anni 2026 - 2027
 - 10% anni 2028 - 2029
- Approvata da UE fino a 30 giugno 2021

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> DECONTRIBUZIONE SUD

- ✱ Si applica a tutti i rapporti di lavoro
- ✱ Rientrano le regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.
- ✱ Esclusi quali datori di lavoro, tra gli altri: ex IPAB, Enti Morali, Enti Ecclesiastici

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> DETENUTI

- ✱ Applicabile alle Cooperative Sociali
 - ✱ Applicabile alle aziende pubbliche e private che organizzano attività di produzione o di servizio all'interno degli istituti penitenziari
 - ✱ per la durata del rapporto e fintanto che i lavoratori si trovano nella condizione di detenuti e internati 18 / 24 mesi successivi alla cessazione dello stato di detenzione.
 - ✱ Agevolazione 95% contributi datore + lavoratore, nei limiti delle risorse stanziare in riferimento a ogni singolo anno
 - ✱ Applicabile TI / TD / Apprendistato / Intermittente
-

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> DISABILI

- ✱ Contratto tempo indeterminato
 - ✱ Tempo determinato se disabilità intellettiva e psichica con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% - durata contratto non inferiore 12 mesi
 - ✱ Agevolazione 70% imponibile lordo se riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria - 36 mesi
 - ✱ Agevolazione 70% imponibile lordo se disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% - 60 mesi
 - ✱ Agevolazione 35% imponibile lordo se riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra - 36 mesi
-

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> LAVORATORI SVANTAGGIATI

- ✱ Applicabile alle Cooperative Sociali
 - ✱ Tempo Determinato / Tempo indeterminato
 - ✱ Sgravio 100% contributi
 - ✱ Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa.
 - ✱ invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di ospedali psichiatrici e giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiari.
-

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> PRINCIPI GENERALI

- ✱ Rispetto dei Contratti Collettivi
 - ✱ Regolarità DURC
 - ✱ Rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro
 - ✱ Rispetto del diritto di precedenza
 - ✱ Realizza un incremento occupazionale netto
-

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

> **PRINCIPI GENERALI** - non spettano se

- ✱ l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente
 - ✱ Il DL ha in atto sospensioni dal lavoro (crisi o riorganizzazione aziendale) per stesso livello
 - ✱ Assunzione di lavoratore licenziato nei 6 mesi precedenti da datore di lavoro con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti
-