

## STAGIONE 2018

### IL LAVORO DEI MINORENNI

Particolare attenzione la vogliamo dedicare ai minorenni. Di seguito vengono esplicitate le ipotesi di assunzione e i relativi adempimenti connessi.

#### 1. CONTRATTI APPLICABILI

|                                                               |                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE                             | Sì, per i soggetti in possesso di una qualifica professionale che abbiano compiuto 17 anni (es. diploma III anno alberghiero) |
| APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE | Sì, per i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e siano usciti precocemente dal percorso scolastico                           |
| TEMPO DETERMINATO                                             | Sì (contributi pieni)                                                                                                         |
| TEMPO INDETERMINATO                                           | Sì (contributi pieni)                                                                                                         |
| INTERMITTENTE                                                 | Sì (contributi pieni)                                                                                                         |
| STAGE                                                         | Sì, solo per alternanza scuola-lavoro o soggetti svantaggiati                                                                 |
| PRESTO (EX VOUCHER)                                           | Sì, previa autorizzazione del genitore presso INPS                                                                            |

#### 2. CONDIZIONI E PRESUPPOSTI

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SORVEGLIANZA SANITARIA | <p>L'ammissione al lavoro del minorenne è subordinata all'effettuazione di una visita medica preventiva che ne accerti l'idoneità alla specifica attività lavorativa cui sarà adibito.</p> <p>L'idoneità alla mansione dovrà inoltre essere accertata periodicamente.</p> <p>Il giudizio di idoneità dovrà essere comunicato oltre che al minore e al datore di lavoro, anche ai titolari della potestà genitoriale.</p>                                                                     |
| SICUREZZA SUL LAVORO   | <p>Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro, è tenuto ad effettuare la valutazione dei rischi e/o integrarla con opportuno protocollo sul lavoro minorile.</p> <p>Per i minorenni sono vietate alcune lavorazioni tra cui la somministrazione di alcolici.</p>                                                                                                                                                                                                               |
| ORARIO DI LAVORO       | <p>Non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali, pertanto è fatto divieto assoluto di ore straordinarie.</p> <p>Non può durare senza interruzione per più di 4 ore e mezza.</p> <p>Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi tali limite, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno un'ora.</p> <p>L'interdizione al lavoro notturno è limitata all'intervallo tra le ore 22 e le ore 6.</p> <p>Il riposo settimanale è di almeno 2 giorni.</p> |

|             |                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ADEMPIMENTI | Il minore non ha capacità di agire per tanto tutta la documentazione relativa al rapporto di lavoro (contratto di lavoro, busta paga, etc.) deve essere firmata non dal minore ma dai titolari della potestà genitoriale. |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3. SANZIONI

Oltre le sanzioni amministrative (lavoro nero, errata elaborazione LUL, etc.), il lavoro minorile può dar luogo ad ulteriori sanzioni. Le principali:

|                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| VIOLAZIONI PUNITE CON ARRESTO FINO A 6 MESI                                       | Divieto di far proseguire il lavoro al minore risultato non idoneo a visita medica<br>Divieto di adibire i minori alle lavorazioni vietate                                                                                                                       |
| VIOLAZIONI PUNITE CON ARRESTO NON SUPERIORE A 6 MESI O CON AMMENDA FINO A € 5.164 | Età minima per l'ammissione al lavoro<br>Svolgimento di attività lavorative vietate<br>Mancata effettuazione della visita medica<br>Lavoro notturno<br>Mancato rispetto dei limiti previsti per l'orario di lavoro<br>Mancata concessione del riposo settimanale |
| VIOLAZIONI PUNITE CON LA SANZIONE AMMINISTRATIVA DA € 516 A € 2.582               | Mancata concessione dei riposi intermedi<br>Comunicazioni riguardanti il giudizio sull'idoneità del minore al lavoro                                                                                                                                             |

## CONTRATTO A CHIAMATA

- Ambito applicativo:
  - 1) Con soggetti con **più di 55 anni** - anche pensionati - di età e con soggetti **fino a 24 anni** di età (prestazioni svolte entro il 25° anno di età)
  - 2) In assenza di disciplina dei CCNL, in base a quanto disposto con R.D. n. 2657/1923
- Obbligo e modalità di comunicazione: **prima dell'inizio della prestazione lavorativa** va inviato all'indirizzo PEC [intermittenti@pec.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@pec.lavoro.gov.it) il modello UNI-INTERMITTENTI.
- Si possono stipulare contratti a chiamata solo se l'azienda ha effettuato la **valutazione dei rischi** (DVR). In caso contrario, in sede di verifica ispettiva, il contratto a chiamata viene ricondotto ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

## PRESTO (EX VOUCHER)

È una particolare modalità di pagamento delle prestazioni accessorie che non sono riconducibili a contratti di lavoro, in quanto svolte in modo appunto accessorio e saltuario.

La procedura per l'attivazione della prestazione occasionale prevede che l'utilizzatore (l'azienda) e il prestatore (lavoratore) si registrino su di una **piattaforma telematica INPS** tramite il sito [www.inps.it/prestazionioccasional](http://www.inps.it/prestazionioccasional) utilizzando le proprie credenziali personali (PIN INPS, credenziali SPID, CNS).

In questa fase verranno richiesti molti dati personali tra cui l'IBAN del c/c del prestatore. Questo perché sarà l'INPS direttamente a corrispondergli lo stipendio entro il 15 del mese successivo e per il lavoratore quindi, non sarà più possibile ricevere immediatamente il buono da riscuotere.

L'INPS per poter retribuire il prestatore attingerà dal **"portafoglio telematico"** dell'utilizzatore.

L'azienda infatti provvederà, dopo essersi registrata, a versare tramite F24 un importo che servirà come "salvadanaio" dal quale l'INPS attingerà per i contributi INPS e INAIL e per pagare il prestatore.

Una volta registrata ed effettuato il pagamento con F24, l'azienda potrà **segnalare la prestazione 60 minuti prima**, utilizzando sempre la piattaforma telematica INPS.

Complessivamente, **la misura del compenso è pari a €12.29 di cui €9.00 per il lavoratore.**

La prestazione giornaliera non potrà essere inferiore a **4 ore di lavoro**, misura minima richiesta dalle nuove disposizioni.

Vengono confermati i limiti di utilizzo annuo e le disposizioni sui riposo giornalieri, settimanali e sulle pause.

Ogni comunicazioni tra l'azienda e l'INPS verrà inoltrata dall'Istituto al prestatore tramite SMS o e-mail.

## DIMISSIONI

Nei contratti di lavoro che vengono stipulati con dipendenti stagionali, è ovvio che la data di fine lavoro è sempre indicata ma questo non vieta al lavoratore di dimettersi prima della scadenza del contratto senza dover dare il preavviso. In questo caso, la procedura da seguire è riepilogata di seguito.

Le nuove disposizioni prevedono che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro siano comunicate dal lavoratore, a pena inefficacia, **esclusivamente con modalità telematiche**, utilizzando l'apposito modulo reso disponibile dal Ministero del lavoro e trasmesso al datore di lavoro e alla direzione territoriale competente (fac-simile allegato).

Tale procedura si applica alle dimissioni comunicate a partire dal 12 marzo 2016.

Resta ferma per il lavoratore l'obbligo di rispettare il termine di preavviso e la sua facoltà di revocare entro 7 giorni le proprie dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità previste per la rassegna (nel modulo predisposto è infatti indicata anche l'opzione "revoca").

Questa nuova disciplina non si applica nei casi di recesso durante il periodo di prova, nel lavoro domestico o nei casi di dimissioni/risoluzione presentate dalla lavoratrice in gravidanza o dalla lavoratrice e/o lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino, nonché nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento che andranno sempre rassegnate alla Direzione Territoriale del lavoro (ex Ispettorato del Lavoro).

È utile rammentare che questa procedura serve solamente per dare efficacia alle dimissioni; non sostituisce o modifica le disposizioni per l'invio entro 5 giorni della comunicazione obbligatoria al Ministero (c.d. UNILAV), obbligo che rimane in capo al datore di lavoro.

## CERTIFICATO PENALE

Dal 6 Aprile 2014, le aziende che assumono lavoratori per attività che comportano un **contatto diretto e regolare con giovani al di sotto dei 18 anni**, devono richiedere preventivamente un **certificato penale** al casellario giudiziale al fine di verificare l'esistenza di condanne per reati di abuso o sfruttamento sessuale dei minori.

Ogni datore di lavoro, dunque **PRIMA** di impiegare personale che andrà a lavorare con i minori, dovrà procurarsi il certificato penale del lavoratore presentando la documentazione richiesta (fac-simile in allegato) al Tribunale di Ancona (Ancona, c.so Mazzini 95).

In attesa del certificato, ad ogni lavoratore va fatta compilare e firmare una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà.

La sanzione prevista in mancanza del certificato, varia da € 10.000 a € 15.000; gli oneri per la richiesta del certificato sono a carico del datore di lavoro.

## **SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO (le più frequenti)**

L'impianto sanzionatorio novellato in vigore dal 24 settembre 2015 per la cosiddetta "maxisanzione" contro il lavoro sommerso si struttura nelle seguenti tre soglie di gravità, in ordine crescente:

- da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo,
- da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo;
- da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo.

È sanzionabile la mancata predisposizione dei documenti inerenti alla sicurezza sul lavoro secondo quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008 (sanzioni inasprite dal 16/05/2009). Inoltre è sanzionabile:

- mancata concessione del giorno di riposo settimanale: da € 200 a € 1.500
- mancata concessione del riposo giornaliero: da € 100 a € 300

L'impiego di un extracomunitario senza permesso di soggiorno è reato.

## **NASPI**

La nuova indennità di disoccupazione è in vigore dal 1° maggio 2015.

Possono richiedere la NASpi tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti e i soci lavoratori delle cooperative.

### **Requisiti:**

- aver perso involontariamente il posto di lavoro;
- licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo o per giustificato motivo oggettivo;
- dimessi per giusta causa;
- aver risolto consensualmente il rapporto di lavoro nell'ambito della procedura conciliativa prevista dall'art. 7 della Legge n. 604/1966 (c.d. tentativo di conciliazione obbligatoria).
- poter far valere nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione almeno 13 settimane di contribuzione;
- poter far valere 30 giornate di lavoro effettivo a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. Ciò significa che, per tutti i lavoratori – stagionali e non – non è più necessario raggiungere le 78 giornate o le 156 per percepire l'indennità.

### **Durata**

La NASpl sarà corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione (massimo 78 settimane)

### **Domanda**

La domanda per l'ottenere la NASpl dovrà essere fatta a pena di decadenza, esclusivamente con modalità telematica, entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. La prestazione decorrerà dal giorno successivo alla data di presentazione e comunque non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

I patronati sono gli intermediari a cui far riferimento per la corretta gestione della richiesta e per la valutazione dell'effettiva possibilità di percepire l'indennità.

## **COSTO DEI DIPENDENTI**

Di seguito alcune simulazioni riferite ad un dipendente stagionale a tempo pieno assunto per un periodo di 4 mesi. Ricordiamo però che il costo di ogni dipendenti è soggetto a molteplici fattori.

### **ALBERGHI**

| INQUADRAMENTO (TEMPO PIENO)                           | COSTO MENSILE AZIENDA | NETTO MENSILE DIPENDENTE |
|-------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Livello 7<br>(tuttofare, lavapiatti, addetto pulizie) | 2.130                 | 1.165                    |
| Livello 6<br>(cameriere ai piani)                     | 2.270                 | 1.220                    |
| Livello 6/S<br>(aiuto cuoco, aiuto cameriere)         | 2.300                 | 1.235                    |
| Livello 5<br>(cuoco, cameriere di sala)               | 2.400                 | 1.280                    |
| Livello 4<br>(cuoco)                                  | 2.560                 | 1.340                    |

### **PUBBLICI ESERCIZI**

| INQUADRAMENTO<br>(TEMPO PIENO)                               | COSTO MENSILE AZIENDA | NETTO MENSILE DIPENDENTE |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Livello 7<br>(tuttofare, lavapiatti, addetto pulizie)        | 2.210                 | 1.190                    |
| Livello 6<br>(aiuto barista)                                 | 2.350                 | 1.240                    |
| Livello 6/S<br>(aiuto cuoco, aiuto cameriere, aiuto barista) | 2.380                 | 1.255                    |
| Livello 5<br>(cuoco)                                         | 2.470                 | 1.290                    |
| Livello 4<br>(cuoco, cameriere di ristorante, pizzaiolo)     | 2.620                 | 1.350                    |