

In questo Numero:

Come fruire del congedo parentale



Data la scarsissima applicazione della norma, al fine di permettere ai genitori di conciliare le esigenze di cura, di vita e di lavoro, il Legislatore è intervenuto, con il D.Lgs. n. 80/2015, introducendo un ulteriore comma all'art. 32 – il comma 1-ter – che disciplina la fruizione oraria del congedo parentale in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale e stabilendo (comma 3) che nel caso di congedo parentale su base oraria il termine di preavviso è pari a 2 giorni.

[Vai all'articolo](#)

□ □ □ □



Decreto semplificazione: la rateazione dei debiti fiscali

. Il decreto riguardante le *misure per la semplificazione e razionalizzazione delle norme in materia di riscossione*, ha come obiettivo quello di creare un sistema che favorisca l'adempimento spontaneo da parte dei contribuenti, prevedendo forme di rateizzazione più ampie e vantaggiose. La finalità degli interventi è anche quella modificare le rigidità normative presenti.

[Vai all'articolo](#)

□ □ □ □



Eliminato il contratto di associazione in partecipazione

La revisione della disciplina dei contratti di lavoro attuata con D.lgs. n. 81/15 ha portato all'**espulsione dall'ordinamento del contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro da parte dell'associato persona fisica.**

L'art. 53 del D.lgs. n. 81/15

L'art. 53 del D.lgs. n. 81 cit., rubricato "Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro", interviene sul comma 2 dell'art. 2549 c.c. disponendo che *"nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro"*.

[Vai all'articolo](#)

□ □ □ □



Somministrazione di lavoro – modifiche al decreto del 25 giugno 2015

Aggiornato con D.Lgs. n. 81/2015, articoli da 30 a 40; D.Lgs. n. 276/2003, art. 18, commi 1 e 2.

Definizione Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.

[Vai all'articolo](#)

□ □ □ □

[Torna Inizio Pagina](#)

Fruizione ad ore del congedo parentale

Fino al 2012 il congedo parentale si poteva fruire in maniera continuativa o frazionata ma, comunque sempre a giornata intera.

La Legge di Stabilità 2013, ha inserito nell'art. 32, Testo Unico su maternità e paternità, il comma 1 bis, dando la possibilità alla contrattazione collettiva di settore di stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria.

La contrattazione collettiva è stata, inoltre, deputata a fissare anche i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

In merito, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la risposta all'interpello n. 25 del 22 luglio 2013, ha chiarito che, stante l'assenza di un esplicito riferimento al livello "nazionale" della contrattazione, la fruizione in modalità oraria del congedo parentale può essere disciplinata anche dai contratti collettivi di secondo livello.

Il Jobs Act

Data la scarsissima applicazione della norma, al fine di permettere ai genitori di conciliare le esigenze di cura, di vita e di lavoro, il Legislatore è intervenuto, con il D.Lgs. n. 80/2015, introducendo un ulteriore comma all'art. 32 – il comma 1-ter – che disciplina la fruizione oraria del congedo parentale in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale e stabilendo (comma 3) che nel caso di congedo parentale su base oraria il termine di preavviso è pari a 2 giorni.

Criteri di fruizione

L'INPS, con circolare n. 152 del 18 agosto 2015, ha sottolineato che l'introduzione della modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale per cui rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

Quindi, attualmente, i genitori possono fruire del congedo parentale nelle diverse modalità consentite dalla legge, anche alternando giornate, o mesi di congedo parentale, con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria, nei limiti eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Chiaramente, in caso di fruizione su base oraria – con copresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa – le domeniche, ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta, non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo.

Criteri di computo ed indennizzo

Per questioni prettamente operative, attualmente, per l'INPS, il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria.

Posto che, come già chiarito, deve essere la contrattazione collettiva, anche aziendale, a prevedere l'equiparazione di un monte ore alla singola giornata lavorativa, in assenza di contrattazione, il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà di tale orario medio giornaliero.

In tal caso, la giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento l'orario medio giornaliero, contrattualmente previsto, del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio la fruizione del congedo parentale.

Il congedo parentale è indennizzato su base giornaliera anche nel caso in cui la fruizione avvenga in modalità oraria e per l'indennizzo viene presa a riferimento la retribuzione media giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale.

Si applicano, inoltre, le regole generali per cui, nella base retributiva di riferimento, non si computano il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al lavoratore.

Cumulabilità

Il Legislatore ha previsto che il congedo parentale ad ore fruibile in assenza di contrattazione collettiva (in pratica quello disciplinato dal nuovo comma 1-ter, art. 32, D.Lgs. n. 151/2001), pari alla metà dell'orario medio giornaliero, non sia cumulabile con permessi o riposi disciplinati dal medesimo T.U. sulla maternità e paternità.

Con messaggio n. 6704 del 3 novembre 2015, l'INPS ha fornito indicazioni di dettaglio alla luce delle quali:

- il genitore lavoratore dipendente che si astiene dal lavoro per fruire del congedo parentale ad ore in questione, non può usufruire nella medesima giornata né di congedo parentale ad ore per altro figlio, né dei riposi orari per allattamento (ex artt. 39 e 40 del T.U.) anche se richiesti per bambini differenti;
- il congedo parentale fruito in modalità oraria in questione, non è cumulabile con i riposi orari giornalieri di cui al combinato disposto degli artt. 33, comma 2, e 42 comma 1 del T.U., previsti per i figli disabili gravi in alternativa al prolungamento del congedo parentale (art. 33, c. 1 T.U.), anche se richiesti per bambini differenti.
- la fruizione del congedo parentale su base oraria ex art. art. 32, comma 1-ter, D.Lgs. n. 151/2001, è compatibile, con i permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U. sulla maternità e paternità. Sono quindi compatibili i permessi per l'assistenza ai familiari disabili gravi (art. 33, c. 3, Legge n. 104/1992) o i permessi fruiti dai lavoratori disabili in condizioni di gravità (art. 33, c. 6, della Legge n. 104/1992), quando utilizzati in modalità oraria.

Ad ogni modo, come chiarito dall'Istituto, nei casi in cui, invece, la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, abbia definito le modalità di fruizione del congedo parentale, la stessa può prevedere, tra l'altro, anche criteri di cumulabilità differenti rispetto a quelli definiti dal comma 1 ter, D.Lgs. n. 151/2001.

Presentazione della domanda

Sempre in questa fase transitoria, la richiesta all'Istituto va presentata mediante un'apposita domanda on line, che è diversa dalla domanda telematica in uso per la richiesta del congedo parentale giornaliero o mensile (i canali per la presentazione sono sempre i soliti: WEB, Contact Center Integrato e Patronato).

Nella domanda di congedo parentale ad ore il genitore deve dichiarare:

- se il congedo è richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base all'art. 32, comma 1-ter del T.U. (in questo caso la fruizione nella singola giornata di lavoro è necessariamente pari alla metà dell'orario medio giornaliero);
- il numero di giornate di congedo parentale da fruire in modalità oraria (la procedura attualmente in uso prevede che il totale delle ore di congedo richieste sia calcolato in giornate lavorative intere);
- il periodo all'interno del quale queste giornate intere di congedo parentale saranno fruiti.

Inoltre:

- la domanda va presentata in relazione a singolo mese solare;
- per il momento la domanda di congedo può riguardare anche giornate di congedo parentale fruito in modalità oraria in data antecedente alla presentazione della domanda stessa. A regime la domanda dovrà essere presentata all'Istituto prima dell'inizio del congedo, al limite anche lo stesso giorno di inizio di fruizione.

Uniemens

Nella prima fase di applicazione, ai fini dell'esposizione nel flusso delle denunce Uniemens dei periodi di congedo parentale fruiti su base oraria, è stato istituito un nuovo <CodiceEvento>: "MA0" (MA zero) avente il significato di "periodi di congedo parentale disciplinati dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, usufruiti su base oraria".

A regime, il sistema Uniemens consentirà una completa gestione del flusso informativo relativo al congedo fruito dal lavoratore con il dettaglio di numero di ore di congedo fruito nel giorno.

Per il conguaglio della indennità di congedo parentale su base oraria anticipate al lavoratore, dovrà essere valorizzato nell'elemento <MatACredAltre>, <CausaleRecMat>, il nuovo codice causale "L062" avente il significato di "indennità di congedo parentale facoltativo fruito su base oraria"; nell'elemento <ImportoRecMat> il relativo importo.

Il flusso Uniemens sarà integrato con ulteriori elementi informativi che consentiranno al datore di lavoro di trasmettere all'Istituto una più compiuta descrizione del congedo fruito dal lavoratore: in particolare, saranno espresse, nell'elemento <NumOreEvento> le ore di congedo fruito nel giorno espresso in centesimi.

[Torna Inizio Pagina](#)

Principali novità sulla riscossione

Verso la semplificazione delle rateazioni dei debiti fiscali

La legge 23/2014 ha conferito al Governo la delega di introdurre norme volte ad armonizzare le rateazioni dei debiti fiscali. L'attuazione della delega è avvenuta con il D.Lgs. n. 159 del 24 settembre 2015 (*pubblicato nella G.U. n. 233 del 7 ottobre 2015*) in vigore dal 22 ottobre 2015, che ha riformato il sistema della riscossione, rivedendo in particolare alcune procedure che riguardano gli istituti della rateazione. Il decreto riguardante le *misure per la semplificazione e razionalizzazione delle norme in materia di riscossione*, ha come obiettivo quello di creare un sistema che favorisca l'adempimento spontaneo da parte dei contribuenti, prevedendo forme di rateizzazione più ampie e vantaggiose. La finalità degli interventi è anche quella modificare le rigidità normative presenti.

Rateazione delle somme. Il controllo automatico dell'Agenzia

Il “*controllo automatico*” regolato nell'art. 36-bis D.P.R. 600/73 per le imposte dirette, e nell'art. 54 bis per l'Iva, viene posto in essere dall'Agenzia delle Entrate e si verifica quando la stessa, con l'ausilio di procedure informatiche, analizza il contenuto delle dichiarazioni trasmesse dai contribuenti e ne correla le risultanze debitorie/creditorie che emergono, con i versamenti effettuati con i modelli F24. Quando si verificano delle incongruenze, l'Agenzia può notificare al contribuente una comunicazione di irregolarità, con la quale lo stesso soggetto viene invitato a fornire chiarimenti, oppure al pagamento delle differenze riscontrate. Se le contestazioni dell'Agenzia risultano fondate il contribuente può decidere di procedere al pagamento.

Prima della modifica

La norma in vigore prima delle modifiche (*art. 3-bis, D.Lgs. n. 462/1997*) prevedeva che le somme dovute in seguito a controlli per la liquidazione delle imposte (*36-bis, D.P.R. n. 600/1973 e 54-bis, D.P.R. n. 633/1972*) e controlli formali delle dichiarazioni (*36-ter, D.P.R. n. 600/1973*) potevano essere versate:

- in un numero massimo di 6 rate trimestrali di pari importo;
- se superiori a 5.000 euro, in un numero massimo di 20 rate trimestrali di pari importo.

La condizione essenziale per l'accesso alla rateazione è che l'importo della prima rata deve essere versato entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Dopo la riforma (D.L. 159/2015)

Con la riforma prevista dal decreto relativamente alla rateazione delle somme dovute a seguito delle comunicazioni degli esiti di alcuni istituti definitivi dell'accertamento, passa da 6 a 8 il numero minimo di rate per gli **avvisi bonari**, e si estende da 12 a 16 (rate) il periodo massimo di dilazione degli **accertamenti con adesione**. Non vi sono cambiamenti per le rateazioni il cui importo dell'avviso è superiore a 5.000 euro, in questo caso il numero massimo delle rate è pari a 20.

Nello specifico le novità relative alle rateazioni sono le seguenti:

- le somme di importo inferiore o pari a 5mila euro, dovute a seguito di **controlli automatici** e formali sulle dichiarazioni, possono essere versate in un numero massimo di **otto rate** trimestrali di pari importo (*ne erano previste sei*).
- le somme dovute per effetto dell'**accertamento con adesione**, se di importo superiore a 50mila euro, possono essere versate in un numero massimo di **sedici rate** trimestrali (*la normativa precedente prevedeva la possibilità suddividere il versamento in dodici rate trimestrali per gli importi dovuti superiori a 51.646 euro*);
- il termine di scadenza delle rate successive alla prima viene individuato nell'ultimo giorno di ciascun trimestre;
- viene estesa la possibilità di fruire della rateazione degli importi dovuti a seguito di acquiescenza agli avvisi di liquidazione per decadenza dalle agevolazioni (*prima casa e piccola proprietà contadina*), agli avvisi di rettifica e liquidazione dell'imposta di successione e agli avvisi di accertamento dell'imposta di registro per occultamento del corrispettivo;
- è prevista una disciplina univoca delle modalità di pagamento delle somme rateizzate successivamente all'accertamento con adesione e delle sanzioni ridotte a seguito di acquiescenza.

Decadenza della rateazione

Il D.Lgs. 159/2015 ridetermina l'articolo 15-ter del D.P.R. 602/73, in particolare rimangono immutate le regole di decadenza dalla rateazione previste nel provvedimento originario (*prima della riforma*), ma viene stabilito il principio di “**lieve inadempimento**”, secondo il quale è previsto che la rateazione non decade (*nuovi commi 3 e 5*) nelle seguenti specifiche ipotesi:

- tardivo versamento della prima rata non superiore a 7 giorni;
- insufficiente versamento della rata per una frazione non superiore al 3%, e in ogni caso non superiore a 10.000 euro.

In questi casi, il contribuente non decade dalla rateazione ma si verifica:

- l'iscrizione a ruolo della frazione di debito non pagata;
- l'applicazione della sanzione in misura piena pari al 30% di quanto dovuto, commisurato però all'importo non pagato o versato in ritardo.

Al comma 6 dell'articolo 15-ter D.P.R. 602/73, viene specificato che continuano ad applicarsi le norme in materia di ravvedimento operoso che prevedono la possibilità di avvalersi del citato istituto se la regolarizzazione avviene entro il termine per il pagamento della rata successiva.

Viene aggiunto che in caso di ravvedimento relativo all'ultima rata (*o di versamento in unica soluzione*) è comunque possibile il ravvedimento operoso, quando lo stesso viene realizzato non oltre i 90 giorni dalla scadenza dell'ultima rata o dell'avviso stesso (*scadenza dei trenta giorni*).

Riapertura delle dilazioni in deroga

L'articolo 15 comma 7 del Decreto 159/2015 prevede che i piani di rateazioni di somme iscritte a ruolo, concessi e decaduti da non oltre 24 mesi dalla entrata in vigore del decreto, possono essere ancora dilazionati presentando una domanda entro il 21.11.2015. La nuova dilazione non potrà eccedere le 72 rate mensili, e decade con il mancato pagamento di due rate anche non consecutive. Si ricorda che possono essere ammessi al nuovo piano di rateazione solo coloro che hanno ottenuto la stessa, ma sono decaduti nei 24 mesi precedenti il 22.10.2015 (*data di entrata in vigore del decreto*).

Le nuove dilazioni

Il decreto **159/2015** sostituisce integralmente il comma 1 dell'articolo 19 del DPR 602/1973. In base alle nuove disposizioni, per importi dovuti fino a 50mila euro, l'agente della riscossione deve concedere la ripartizione del pagamento delle somme iscritte a ruolo (esclusi *i diritti di notifica*), fino a un massimo di 72 rate mensili, con un semplice autodichiarazione da parte del contribuente di versare in temporanea situazione di obiettiva difficoltà.

Nota bene - *Se gli importi a ruolo dovuti superano 50mila euro, la domanda dovrà essere corredata dalla documentazione che comprovi la difficoltà economica del debitore (modello Isee o dati contabili).*

Viene riscritto anche il comma 1-quater dell'articolo 19, e in particolare lo stesso prevede che ricevuta la richiesta di rateazione, l'agente della riscossione, al pari di quanto già stabilito per l'ipoteca, può iscrivere il fermo amministrativo di beni mobili registrati solo nel caso di mancato

accoglimento della richiesta ovvero di decadenza dal beneficio ai sensi del comma 3 del medesimo articolo 19. *(Sono fatti comunque salvi i fermi e le ipoteche già iscritti alla data di concessione della rateazione).*

E' stato rimodulato il numero delle rate non pagate che determinano la decadenza dal beneficio, portandolo a cinque, *anche non consecutive*, in luogo delle otto previste dalla precedente disciplina. Inoltre in caso di decadenza dai piani di ammortamento concessi a decorrere dall'entrata in vigore del decreto, il debitore può ottenere un nuovo piano di rateazione, a condizione che, al momento della presentazione della relativa istanza, le rate del precedente piano, già scadute alla data di tale presentazione, vengano integralmente saldate. In tal caso, la dilazione potrà essere comunque riconosciuta per un numero di rate non superiore a quello delle rate del vecchio piano non ancora scadute alla medesima data.

Oneri della riscossione

Il decreto interviene anche sulle modalità di calcolo dell'*aggio della riscossione* che a partire dal 2016 sarà dovuto in misura variabile a seconda della tempestività del pagamento delle somme iscritte a ruolo. L'aggio della riscossione coattiva è addebitato con le seguenti modalità:

- nella misura del 3%, a carico del contribuente se il pagamento avviene nei termini di legge *(60 giorni dalla notifica della cartella)*;
- nella misura del 6%, se il pagamento avviene oltre i 60 giorni di notifica della cartella comprendendo anche i relativi interessi di mora;
- per i ruoli da riscossione volontaria l'aggio è pari all'1% interamente a carico del debitore.

E' prevista inoltre :

- una quota (spese esecutive) a carico del debitore, connessa all'espletamento di procedure esecutive e cautelari da parte degli agenti della riscossione, nella misura fissata con decreto del Mef, che individua anche le tipologie di spesa oggetto di rimborso;
- una quota, a carico del debitore, correlata alla notifica della cartella di pagamento e degli altri atti della riscossione, il cui ammontare deve essere determinato con decreto ministeriale;
- una quota a carico dell'ente creditore che si avvale degli agenti della riscossione, in caso di adozione da parte dello stesso ente di un provvedimento di sgravio totale o parziale, e ristoro delle attività di gestione dei relativi flussi e di quelle di recupero eventualmente già avviate alla data in cui avviene lo sgravio *(anche l'ammontare di tale quota deve essere determinato con decreto del ministro dell'Economia e delle Finanze)*;
- una quota a carico degli enti creditori che si avvalgono degli agenti della riscossione, pari al 3% delle somme riscosse entro il sessantesimo giorno dalla notifica della cartella di pagamento.

Notifica della cartella e crisi d'impresa

Il decreto modifica l'articolo 25 DPR 602/1973 relativamente ai termini di notifica della cartella di pagamento nell'ambito delle procedure di risoluzione delle crisi d'impresa. La cartella deve essere notificata entro il 31 dicembre del terzo anno successivo a quello di scadenza dell'ultima rata prevista dal piano di rateazione. Vengono inoltre disciplinati gli specifici termini di notifica delle cartelle in caso di **crisi aziendale** e **procedure concorsuali** *(concordato preventivo, accordo di ristrutturazione dei debiti, composizione di crisi da sovraindebitamento e piano del consumatore)* e,

qualora venga dichiarato il fallimento del debitore, il concessionario procede all'insinuazione al passivo **senza** necessità di notificare la cartella di pagamento.

Imposta di successione

Nell'ambito dell'imposta di successione, vengono recepite le disposizioni dettate dal **nuovo** articolo 15-ter DPR 602/1973 in materia di inadempimenti nei pagamenti delle somme dovute a seguito dell'attività di controllo dell'Agenzia delle Entrate.

La nuova disciplina della rateazione dell'imposta di successione è così strutturata:

- il contribuente, che riceve l'avviso di liquidazione, può eseguire il versamento di una quota dell'importo dovuto in misura non inferiore al 20% entro 60 giorni dalla notifica dell'avviso;
- la quota residua può essere suddivisa in otto rate trimestrali, o per importi superiori a 20mila euro in massimo di dodici rate trimestrali;
- la dilazione non è ammessa per importi inferiori a 1.000 euro;
- sugli importi dilazionati sono dovuti gli interessi calcolati dal primo giorno successivo al versamento del 20%;
- le rate trimestrali scadono l'ultimo giorno di ciascun trimestre;
- il mancato versamento del 20% ovvero di una delle rate entro il versamento della rata successiva, determina la decadenza dal beneficio della rateazione e l'importo dovuto, dedotto quanto già versato è iscritto a ruolo con relativi interessi e sanzioni.

Anche in materia di imposta di successione viene introdotto il “**lieve inadempimento**”, che esclude la decadenza dalla rateazione nel caso di insufficiente versamento di una rata per una frazione non superiore al 3% e in ogni caso a 10mila euro, nonché in caso di tardivo versamento non superiore a sette giorni.

Sospensione della riscossione (*Responsabilità del professionista*)

Il decreto 159/2015 interviene sulle disposizioni che disciplinano le conseguenze del procedimento penale a carico del professionista relativamente alla sospensione della riscossione. Se il giudizio si conclude con un provvedimento definitivo di **condanna** o di applicazione della pena su richiesta delle parti, le sanzioni a carico del contribuente sono annullate e conseguentemente irrogate al professionista, precisando che a tale irrogazione segue l'iscrizione a ruolo nei termini di legge.

Se invece il giudizio penale si conclude con un provvedimento definitivo di **assoluzione**, viene revocata la sospensione procedendo alla riscossione delle sanzioni a carico del contribuente senza alcuna maggiorazione (*diversamente da quanto previsto dalla disciplina previgente*).

Se il giudizio penale si conclude con un provvedimento di non luogo a procedere ex articolo 425 CPP per motivi di natura processuale o per intervenuta estinzione del reato (*ovvero con un provvedimento definitivo di non doversi procedere ex articolo 529 CPP*), la sospensione della riscossione delle sanzioni non perde efficacia se il contribuente dimostra di aver tempestivamente promosso azione civile nei confronti del professionista fornendo la relativa prova all'ufficio. In tale ipotesi se il giudizio civile si conclude con un provvedimento definitivo di condanna, l'ufficio annulla le sanzioni a carico del contribuente e provvede all'irrogazione in capo al professionista, se invece, il giudizio civile si conclude con un provvedimento definitivo di rigetto, l'ufficio provvede

alla revoca della sospensione e alla riscossione delle sanzioni a carico del contribuente senza alcuna maggiorazione.

Per effetto della nuova disciplina, viene ampliato il periodo di sospensione dei termini di prescrizione e di decadenza previsti per l'irrogazione delle sanzioni e per la loro riscossione. Essi sono sospesi fino al 31 dicembre dell'anno successivo alla data in cui è divenuto definitivo il provvedimento che conclude il giudizio penale a carico del professionista o il giudizio civile eventualmente promosso nei suoi confronti.

Contribuenti interessati da eventi eccezionali

In caso di sospensione dei termini di versamento delle imposte, a favore dei contribuenti interessati da eventi eccezionali, **sono sospesi** per un corrispondente periodo di tempo tutti i termini previsti per gli adempimenti anche processuali, nonché i termini di prescrizione e decadenza in materia di liquidazione, controllo, accertamento, contenzioso e riscossione a favore degli enti impositori, degli enti previdenziali e assistenziali, e degli agenti della riscossione.

E' individuato un termine pari a **trenta giorni** dal termine del periodo di sospensione entro cui devono essere eseguiti i versamenti sospesi. *Tale termine opera solo se non sono emanate specifiche disposizioni circa la ripresa della riscossione.*

I termini di prescrizione e decadenza relativi all'attività degli uffici degli enti impositori, che hanno sede nei territori dei comuni colpiti dagli eventi eccezionali, ovvero aventi sede nei territori di comuni diversi, ma che riguardano debitori aventi domicilio fiscale o sede operativa nei territori dei comuni colpiti da eventi eccezionali e per i quali è stata disposta la sospensione degli adempimenti tributari, che scadono entro il 31 dicembre dell'anno o degli anni durante i quali si verifica la sospensione sono prorogati fino al **31 dicembre del secondo anno successivo** alla fine del periodo di sospensione.

Durante il periodo di sospensione l'agente della riscossione non può notificare le cartelle di pagamento.

La procedura di notifica

Nell'ottica dell'efficienza e della riduzione dei costi e della tempestiva conoscibilità degli atti da parte del contribuente si è voluto potenziare la diffusione dell'utilizzo della posta elettronica certificata nell'ambito delle procedure di notifica. La notifica della cartella di pagamento, può essere eseguita a mezzo PEC, all'indirizzo risultante dagli elenchi previsti dalla legge.

Nei confronti delle imprese individuali o costituite in forma societaria nonché dei professionisti iscritti in albi o elenchi, viene sancito **l'obbligo** per l'agente della riscossione di eseguire la notifica esclusivamente mediante PEC, all'indirizzo risultante all'INIPEC (*Indice nazionale degli indirizzi di posta elettronica certificata*).

Se l'indirizzo PEC del destinatario non risulta valido e attivo, l'agente della riscossione è tenuto a eseguire la notifica mediante deposito dell'atto presso gli uffici della Camera di Commercio territorialmente competente, con contestuale pubblicazione del relativo avviso sul sito informatico della stessa. Il destinatario deve peraltro essere avvisato per raccomandata con avviso di ricevimento. Le modifiche in esame si applicano alle notifiche effettuate a decorrere d **1° giugno 2016** e fino a tale data resta ferma la disciplina previgente.

L'associazione in partecipazione dopo il Jobs Act

La revisione della disciplina dei contratti di lavoro attuata con D.lgs. n. 81/15 ha portato all'**espulsione dall'ordinamento del contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro da parte dell'associato persona fisica.**

L'art. 53 del D.lgs. n. 81/15

L'art. 53 del D.lgs. n. 81 cit., rubricato "Superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro", interviene sul comma 2 dell'art. 2549 c.c. disponendo che "*nel caso in cui l'associato sia una persona fisica l'apporto di cui al primo comma non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro*".

D'altro canto, la *lett. b)* del medesimo comma 1 dell'art. 53 del D.lgs. n. 81 cit. ha disposto l'abrogazione del comma 3 dell'art. 2549 c.c. così come aggiunto dal comma 28 dell'art. 1 L. 92/12 e modificato dalla *lett. a)* del comma 5 dell'art. 7 D.L. n. 76/13, conv., con mod., dalla L. n. 99/13.

Il testo del citato art. 53 del D.lgs. n. 81 cit. viene completato con il comma 3 che garantisce la **salvezza fino alla loro cessazione dei contratti di associazione in partecipazione in atto alla data del 25/06/2015**, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consista in una prestazione di lavoro.

Procediamo in base all'ordine delle citate previsioni normative.

Il divieto di concludere associazioni in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato persona fisica

L'art. 53, comma 1 *lett. a)* ha riscritto il comma 2 dell'art. 2549 c.c. e ha espunto dall'ordinamento la disciplina introdotta dalla L. n. 92 cit. che, salva l'ipotesi in cui gli associati erano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo, limitava a tre il numero massimo degli associati il cui apporto consisteva anche in una prestazione di lavoro. Ne segue pertanto che a decorrere dal 25/06/2015 tale previsione, così come la sanzione da essa prevista per il caso di violazione del citato limite numerico (conversione di tutte le associazioni attivate in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato) non è più vigente.

Il divieto soppresso è stato sostituito con quello che esclude la possibilità di concludere contratti di associazione in partecipazione con associati persone fisiche che apportino all'impresa una prestazione di lavoro. La *ratio* di tale esclusione si rinviene nella necessità di evitare che tale forma contrattuale celi un ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Tuttavia la locuzione normativa circoscrive espressamente il **divieto agli associati persone fisiche**, con la conseguenza che tale schema normativo deve ritenersi all'opposto ammesso nell'ipotesi in cui l'associato che apporta lavoro sia una persona giuridica.

In tale caso però si pone la questione di verificare l'ammissibilità dell'operazione qualora l'associato che apporta lavoro sia una società a responsabilità limitata unipersonale, poiché in tale evenienza imprenditore e lavoratore possono coincidere. Al riguardo l'operazione non sembra che possa superare il vaglio di liceità qualora la persona giuridica venga utilizzata da schermo per eludere il divieto normativo. In altre parole compito del personale ispettivo sarà quello di saggiare nei fatti se il contratto di associazione in partecipazione sia stato concluso in violazione dell'art. 1344 c.c..

Le conseguenze per la violazione del divieto

In merito alla conseguenze della violazione il contratto deve ritenersi nullo per contrasto di norma imperativa. In base all'art. 1418 comma 2 c.c. all'interprete si impone il compito di individuare la tipologia negoziale entro cui sussumere la prestazione di lavoro, la quale, comunque, dovrà essere ricondotta nell'alveo dell'autonomia ovvero della subordinazione, a seconda rispettivamente delle concrete modalità fattuali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il processo di sussunzione in base al criterio sillogistico assume, tuttavia, contorni non agevoli per effetto dell'introduzione, ad opera dell'art. 2, comma 1 del D.lgs. n. 81 cit., del parametro dell'etero-organizzazione da applicare alle prestazioni di lavoro svolte dal lavoratore in maniera esclusivamente personale, con continuità e secondo modalità, per l'appunto, etero-organizzate dal committente anche con riguardo ai tempi e luoghi di lavoro.

Invero lo spessore contenutistico di tale parametro è tutt'altro che certo, essendo alquanto complesso stabilire una chiara linea di confine tanto rispetto al criterio dell'etero-direzione che informa la prestazione subordinata, quanto in ordine al criterio del coordinamento che contrassegna invece le collaborazioni coordinate e continuative. Le prime autorevoli letture della previsione di cui all'art. 2, comma 1 ritengono comunque che l'accertamento dell'etero-organizzazione operi non sulla fattispecie contrattuale, mediante il meccanismo della riqualificazione del rapporto, ma attraverso la tecnica dell'estensione normativa, sicché al rapporto di lavoro, quantunque accertato come autonomo, dovrà essere applicata la disciplina del lavoro subordinato.

L'abrogazione della disciplina settoriale delle imprese mutualistiche e del settore artistico

L'art. 53, comma 1, *lett. b)* del D.lgs. n. 81 cit. ha abrogato gli interventi normativi operati dal comma 28 dell'art. 1 L. 92/12, quest'ultimo successivamente modificato dalla *lett. a)* del comma 5 dell'art. 7 D.L. n. 76/13, conv. con mod. dalla L. n. 99/13. Il D.L. n. 76 cit. era intervenuto sul comma 3 dell'art. 2549 c.c. per allargare le strette maglie e permettere l'utilizzabilità delle associazioni in partecipazione in settori particolari come quello familiare o mutualistico. Per effetto dell'abrogazione disposta dall'art. 53, comma 1 *lett. b)* del D.lgs. n. 81 cit. ne segue che anche le imprese a scopo mutualistico, ovvero gli associati individuati mediante elezione dall'organo assembleare di cui all'articolo 2540 c.c. nonché i rapporti fra produttori e artisti, interpreti, esecutori, volti alla realizzazione di registrazioni sonore, audiovisive o di sequenze di immagini in movimento, restano ormai soggetti alla disciplina ordinaria, così come novellata dal D.lgs. n. 81 cit..

Il regime intertemporale per le associazioni in partecipazione in essere alla data del 25/06/2015

Quanto, infine, al regime intertemporale si evidenzia che i rapporti di associazioni in partecipazione in esecuzione alla data del 25/06/2015 vengono regolamentati, in base al principio *tempus regit actum*, dalla specifica normativa vigente all'atto della conclusione del contratto.

Quanto poi al periodo di durata di tali rapporti di lavoro l'art. 53, comma 3 del D.lgs. n. 81 cit. ne dispone la salvezza, utilizzando tuttavia una formula normativa diversa rispetto a quella prevista dall'art. 51, comma 1 per i contratti di collaborazione a progetto.

Infatti, per effetto del combinato disposto di cui all'art. 2 comma 1 e all'art. 52 comma 1 del D.lgs. n. 81 cit. sembra che si possa affermare che i contratti a progetto in essere alla data del 25/06/2016 continuino a essere disciplinati dalla normativa al tempo della loro conclusione.

L'ultrattività di tale normativa tuttavia è destinata a venire meno alla data del 31/12/2015, giacché a decorrere dal 01/01/2016 per tali rapporti si applicherà la previsione di cui all'art. 2 comma 1 del D.lgs. n. 81 cit., che sancisce l'estensione della disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Diversamente l'art. 53, comma 1 del D.lgs. n. 81 cit. stabilisce che le associazioni in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato persona fisica sono fatte salve fino alla loro cessazione, sicché sembrerebbe che per tali contratti non operi la scadenza temporale prevista al 31/12/2015 e che conseguentemente la normativa vigente alla data della loro conclusione continui a esplicare i propri effetti fino all'estinzione del rapporto di lavoro.

D'altro canto si può osservare che l'art. 2, comma 1 del D.lgs. n. 81 cit., nel sancire l'estensione della disciplina della subordinazione ai rapporti di lavoro etero-organizzati dal committente, utilizza l'esemplificazione "anche", lasciando con ciò supporre che la data del 31/12/2015 costituisca una sorta di *deadline* per ogni rapporto di lavoro (comprese le associazioni in partecipazione), che quantunque instaurato sotto la previgente normativa non risponda ai requisiti del lavoro coordinato o autonomo.

Non resta che il "nascituro" Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisca le relative istruzioni operative.

[Torna Inizio Pagina](#)

Somministrazione dal 25.6.2015

Aggiornato con D.Lgs. n. 81/2015, articoli da 30 a 40; D.Lgs. n. 276/2003, art. 18, commi 1e 2.

Definizione Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più

lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

Divieti

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24; Legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
3. presso unità produttive nelle quali siano operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Da utilizzatore a lavoratore

I lavoratori somministrati devono essere informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

Da utilizzatore a somministratore

Informativa

Con il contratto di somministrazione, l'utilizzatore ha l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare.

Da somministratore a lavoratore

Le informazioni relative al trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori dipendenti dell'utilizzatore che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

A tempo indeterminato

Limite

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto

contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora lo stesso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Attenzione: possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Disciplina

Nel contratto di lavoro va stabilita l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del Lavoro.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore.

Limite

E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori in mobilità, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati», come individuati con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali.

A tempo determinato

In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del lavoro a tempo determinato per quanto compatibile, e, in ogni caso, con esclusione delle seguenti disposizioni:

Disciplina

- art. 19, c. 1, relativo al termine di durata non superiore a 36 mesi;
- art. 19, c. 2, in forza del quale la durata dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, 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;

- art. 19, c. 3, relativo al contratto in deroga presso la DTL per una durata massima di altri 12 mesi;
- art. 21, relativo a proroghe e i rinnovi;
- art. 23, relativo al numero complessivo di contratti a termine;
- art. 24, relativo ai diritti di precedenza.

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

Forma del contratto

1. gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
2. il numero dei lavoratori da somministrare;
3. l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
4. la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
5. le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;
6. il luogo, l'orario di lavoro ed il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Computo

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3, Legge n. 68/1999.

Tutele

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore;
2. l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore;
3. i contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa;
4. i lavoratori somministrati hanno diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato

all'iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Cambio di mansioni	<p>Qualora l'utilizzatore, nel corso della missione adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, è tenuto a darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore.</p> <p>In caso di inadempimento l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.</p>
Potere disciplinare	<p>Il potere disciplinare spetta al somministratore previa comunicazione dell'utilizzatore che deve contenere gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della Legge n. 300/1970.</p>
Sicurezza	<p>Il somministratore ha l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li deve formare ed addestrare all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale vengono assunti, in conformità al D.Lgs. n. 81/2008.</p> <p>Tuttavia il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore il quale è, comunque, tenuto ad osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300/1970.</p>
Diritti sindacali e garanzie collettive	<p>Il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.</p> <p>L'utilizzatore, ogni dodici mesi ed anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.</p> <p>Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, sono a carico del somministratore che è inquadrato nel settore terziario.</p>
Previdenza	<p>L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.</p> <p>Il somministratore non è, inoltre, tenuto al versamento dell'aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, Legge n. 845/1978.</p>

Per quanto concerne gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal DPR n. 1124/1965, questi sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte.

I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

Infine, nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Mancanza di forma scritta: il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Altri casi

Il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione nei seguenti casi:

- somministrazione di lavoro al di fuori stabiliti dal Legislatore o dalla contrattazione collettiva;
- somministrazione stipulata senza rispetto dei divieti;
- contratto di somministrazione di lavoro non contenente:
 - gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
 - il numero dei lavoratori da somministrare;
 - l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
 - la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro.

Sanzioni

Somministrazione irregolare

Nelle suddette ipotesi tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata.

Inoltre, tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per

il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.

L'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione è punito con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro; se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

Somministrazione abusiva

L'esercizio non autorizzato dell'attività di intermediazione è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500; se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 500 a euro 2500, mentre se vi è sfruttamento dei minori, la pena dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

L'esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale nonché di supporto alla ricollocazione professionale, è punito con l'ammenda da euro 750 ad euro 3750; se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 250 a euro 1250.

In ogni caso, in caso di condanna, è disposta sempre la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle suddette attività.

Utilizzazione illecita

Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi dalle Agenzie di somministrazione abilitate, ovvero da parte di soggetti diversi dalle Agenzie di intermediazione, si applica la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione; se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo.

Somministrazione fraudolenta

Il reato di somministrazione fraudolenta, ovvero di somministrazione posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, è stato abrogato dal D.Lgs. n. 81/2015.

Quadro delle norme

D.Lgs. n. 151/2001

Legge n. 104/1992

D.Lgs. n. 80/2015

INPS, circolare n. 152 del 18 agosto 2015

INPS, messaggio n. 6704 del 3 novembre 2015

Autore: Rossella Schiavone