

Prest.O. e Libretto Famiglia

Guida tascabile



INDICE DEI CONTENUTI

05 Introduzione

07 Definizione e limiti

09 Diritti del prestatore

10 Sicurezza

11 Adempimenti comuni

12 Pagamento da parte dell'utilizzatore

13 Pagamento al prestatore

14 Contributi e premi

15 Libretto Famiglia

INDICE DEI CONTENUTI

16 Adempimenti

17 Sanzioni

18 Prest.O.

20 Calcolo della forza aziendale

22 Il compenso nella Prest.O.

23 Adempimenti

26 Il regime per l'agricoltura

27 Il compenso nel settore agricolo

29 Sanzioni

30 Quadro delle norme



eBook a cura di eDotto S.r.l.

Editore: eDotto S.r.l.

Pubblicazione con autorizzazione
Tribunale di Perugia n°23/2008

Via Santocchia 90 - 06034
Foligno (Pg)

Tel: 0742 320759
email: info@edotto.com
web : www.edotto.com

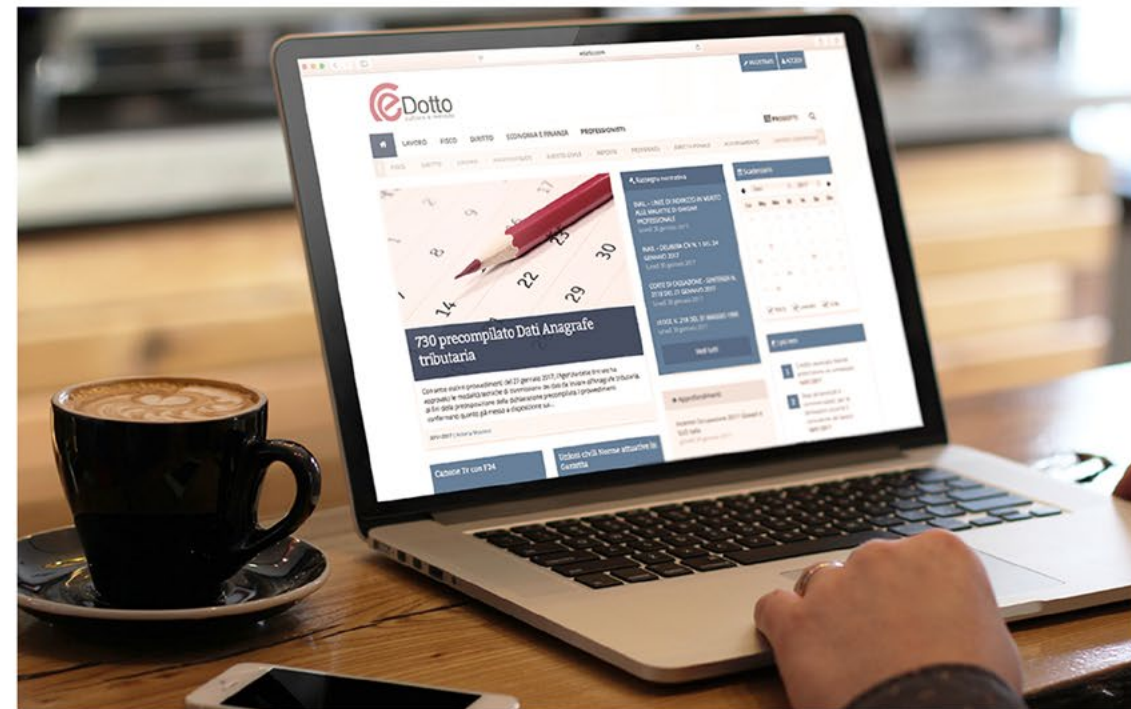
Redazione e progettazione grafica:
eDotto S.r.l.

Vuoi ricevere gratis le news quotidiane?

Registrati subito



- ✓ La registrazione è **gratuita**
- ✓ Potrai ricevere la **newsletter quotidiana**
- ✓ Potrai leggere ogni giorno gli articoli **selezionati per te**
- ✓ Potrai consultare la **Rassegna Normativa** e lo **Scadenario**



INTRODUZIONE

Dal 10 luglio 2017 è pienamente operativa la procedura INPS per poter acquistare ed utilizzare il Libretto Famiglia e le Prestazioni Occasioni (c.d. Prest.O) che andranno a sostituire i voucher abrogati lo scorso marzo. Si analizzano di seguito le caratteristiche comuni alle due tipologie e le differenze alla luce della circolare INPS n. 107/2017 e del messaggio n. 2887 del 12 luglio 2017.

Dal 17 marzo 2017 sono stati abrogati i vecchi voucher anche se i buoni lavoro acquistati fino a tale data potranno essere utilizzati fino alla fine dell'anno in corso.

INTRODUZIONE

Tuttavia tale abolizione, anche se voluta per evitare gli abusi che di tali buoni si faceva, ha lasciato un vuoto in alcuni settori dove i voucher rappresentavano una soluzione ottimale a necessità di breve durata ed occasionali come nel caso delle famiglie che abbisognano di piccoli lavori in casa di baby sitting o pulizie, o delle piccolissime aziende.

Con la Legge n. 96/2017 il Legislatore ha, quindi, reintrodotto nel nostro ordinamento le “prestazioni occasionali” che però seguono due diverse vie a seconda che siano utilizzate, per l'appunto, da famiglie oppure da soggetti (persone fisiche e giuridiche) esercenti attività imprenditoriale/commerciale che non abbiano alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori a tempo indeterminato.



DEFINIZIONE E LIMITI

La definizione di **prestazione di lavoro occasionale** è data dai limiti.

Si intendono per prestazioni di lavoro occasionali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

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



DEFINIZIONE E LIMITI

Tuttavia occorre tener presente che, ai fini del calcolo del limite per ciascun utilizzatore (5.000 € fra tutti i prestatori) vanno computati in misura pari al 75% del loro importo i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese da:

- a. titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
 - b. giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
 - c. disoccupati;
 - d. percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.
- Tale scelta legislativa è volta a favorire l'impiego di categorie di prestatori non ancora entrate nel mercato del lavoro o in posizione marginale.



Il superamento del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, comporta la trasformazione del rapporto in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.



Quindi, in comune le due tipologie di prestazioni occasionali hanno i **tetti ai compensi** ed alle **ore lavorabili**.

In comune tra le due tipologie c'è, inoltre, il **divieto** di acquisire prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

DIRITTI DEL PRESTATORE

Il prestatore ha diritto:

- all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla **Gestione separata**;
- all'assicurazione contro gli **infortuni sul lavoro** e le malattie professionali;
- al **riposo giornaliero** (undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore);
- alle **pause** (se l'orario giornaliero supera le sei ore deve beneficiare di un intervallo per pausa stabilito dai contratti collettivi di lavoro o, in difetto di disciplina collettiva di un intervallo di durata non inferiore a dieci minuti tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro);
- ai **riposi settimanali** (ventiquattro ore consecutive, da cumulare con le ore di riposo giornaliero, calcolati come media in un periodo non superiore a quattordici giorni).

Inoltre, i compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.



SICUREZZA



Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro occasionale, le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e le altre norme speciali vigenti in materia di **tutela della salute e sicurezza dei lavoratori** si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21 del medesimo

Testo Unico, relative ai componenti dell'impresa familiare e al lavoro autonomo.

Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i **piccoli lavori domestici a carattere straordinario**, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

ADEMPIMENTI COMUNI

Per accedere alle prestazioni occasionali, gli utilizzatori ed i prestatori - come chiarito dalla circolare INPS n. 107 del 5 luglio 2017 - devono, utilizzando l'apposita piattaforma telematica predisposta dall'Istituto, registrarsi preventivamente al seguente servizio: [www.inps.it/Prestazioni Occasionali](http://www.inps.it/PrestazioniOccasionali).

Al momento della registrazione gli utilizzatori dovranno scegliere se accedere al Libretto Famiglia o al Contratto per prestazioni occasionali; nel caso scelgano il Contratto di prestazione occasionale, sono previste tre distinte opzioni:

- per le Pubbliche Amministrazioni;
- per le imprese agricole;
- per gli altri utilizzatori.



Solo ai fini dell'accesso al Libretto Famiglia, la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti tramite un ente di Patronato.

I pagamenti potranno essere effettuati anche utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti.



PAGAMENTO DA PARTE DELL'UTILIZZATORE

Per poter ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionali è necessario che l'utilizzatore alimenti preventivamente il proprio portafoglio telematico, attraverso il versamento della provvista destinata a finanziare l'erogazione del compenso al prestatore, l'assolvimento degli oneri di assicurazione sociale ed i costi di gestione delle attività.

Il versamento delle somme destinate a compensare le prestazioni occasionali e ad assolvere ai relativi adempimenti di contribuzione obbligatoria e oneri di gestione, deve avvenire a mezzo modello F24Elementi identificativi (ELIDE), con l'indicazione dei dati identificativi dell'utilizzatore e di distinte causali di pagamento a seconda che si tratti di Libretto Famiglia ovvero di Contratto di Prestazione Occasionale.



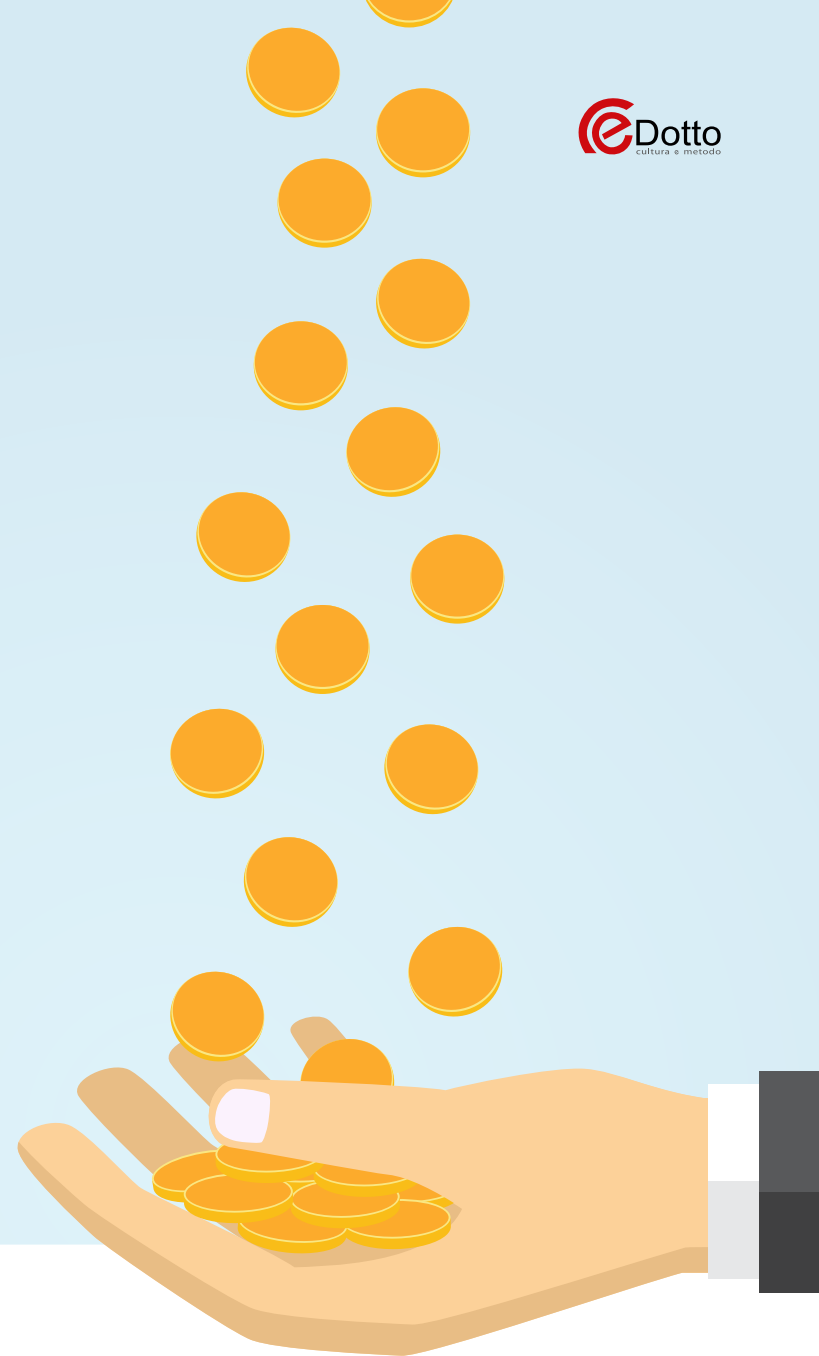
Per il Libretto Famiglia, i versamenti vanno effettuati utilizzando la causale "LIFA" mentre per il Contratto di prestazione occasionale, i versamenti vanno effettuati utilizzando la causale "CLOC".

PAGAMENTO AL PRESTATORE

I prestatori riceveranno il pagamento del compenso dall'INPS **il giorno 15 del mese successivo** allo svolgimento delle prestazioni lavorative, attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa.



In caso di pagamento tramite bonifico bancario le spese di incasso (allo stato, pari complessivamente a € 2,60) sono a carico del prestatore e vengono detratte dall'INPS dall'importo del compenso da erogare.



CONTRIBUTI E PREMI

Sempre attraverso la piattaforma informatica l'INPS accrediterà i contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e trasferirà all'INAIL, **il 30 giugno e il 31 dicembre** di ciascun anno, i premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.



LIBRETTO FAMIGLIA

Le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, possono fare ricorso a prestazioni occasionali mediante il **Libretto Famiglia** - che potrà essere acquistato attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero presso gli uffici postali - ma solo per pagare le prestazioni occasionali rese a loro favore da uno o più prestatori nell'ambito di:

- a. **piccoli lavori domestici**, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;



- b. assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- c. insegnamento privato supplementare.
- d. Ciascun Libretto Famiglia contiene titoli di pagamento, il cui **valore nominale è fissato in 10 euro**, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora.

Per ciascun titolo di pagamento pari a 10 € il prestatore riceverà 8 € in quanto l'utilizzatore dovrà versare:

- 1,65 euro alla Gestione separata;
- 0,25 euro per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- 0,10 euro per finanziare gli oneri gestionali.

ADEMPIMENTI

Per quanto concerne il Libretto Famiglia, l'utilizzatore dovrà, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'Istituto, comunicare, **entro il giorno 3 del mese successivo** allo svolgimento della prestazione:

- i dati identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- il numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione;
- la durata della prestazione;
- l'ambito di svolgimento della prestazione;
- altre informazioni per la gestione del rapporto.

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, con l'indicazione giornaliera delle prestazioni.



Al fine di evitare abusi è previsto che il prestatore riceva contestuale notifica della comunicazione attraverso SMS o posta elettronica.



SANZIONI

In caso di superamento del limite di 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto sarà **trasformato in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato**.



PREST.O.

I soggetti (**persone fisiche e giuridiche**) **esercenti attività imprenditoriale/commerciale** possono acquisire le prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale che è un vero e proprio contratto di lavoro con il quale l'utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, **prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie** di ridotta entità, entro limiti di importo prefissati.



PREST.O.

E' vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:

- a. da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- b. da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese da:

- titolari di **pensione di vecchiaia o di invalidità**;
- giovani con **meno di venticinque anni di età**, se regolarmente iscritti a un **ciclo di studi** presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università; **disoccupati**;

- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre **prestazioni di sostegno del reddito**;
- purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- c. da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- d. nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

CALCOLO DELLA FORZA AZIENDALE

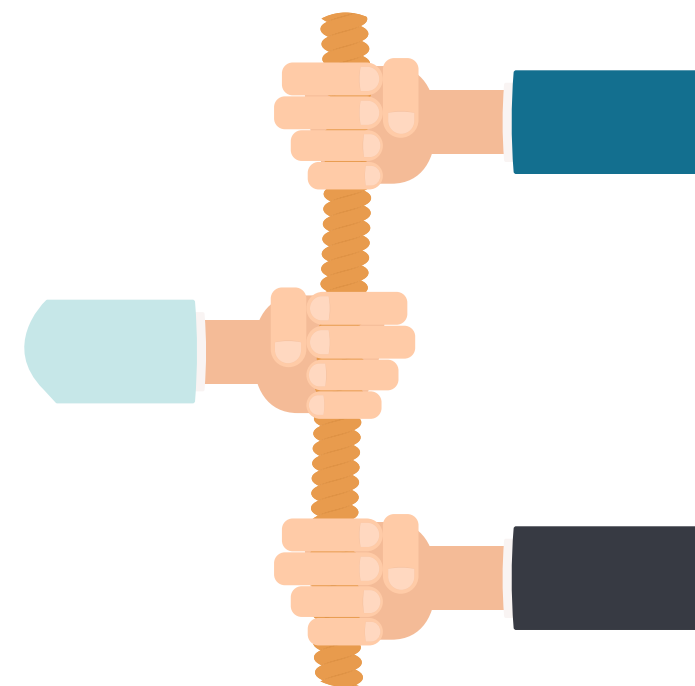
L'INPS, con la citata circolare n. 107/2017, ha specificato che il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale. Ad esempio, se la prestazione verrà resa il giorno 23 luglio 2017, dovrà essere effettuato il computo della media occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato per i mesi da novembre 2016 (ottavo mese precedente) ad aprile 2017 (terzo mese precedente).

Ai fini del computo vanno ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.), inoltre:

- i lavoratori part-time vanno computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in

proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del D.Lgs n. 81/2015;

- i lavoratori intermittenti vanno conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del citato D.Lgs n. 81/2015.



CALCOLO DELLA FORZA AZIENDALE

Con messaggio n. 2887/17, l'INPS – rettificando ed integrando quanto specificato con la circolare n. 107/2017 - ha, inoltre, chiarito che:

- i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non vanno conteggiati nella misura della forza aziendale a tempo indeterminato;
- ai fini del computo della forza aziendale mensile, una volta determinato il numero complessivo dei lavoratori occupati, tenendo in considerazione, per i lavoratori a tempo parziale, la durata contrattuale della prestazione lavorativa, il risultato va arrotondato per eccesso laddove il valore del primo decimale sia superiore a 0,5 ovvero per difetto in caso contrario;
- ai fini della verifica della sussistenza delle condizioni che legittimano il ricorso al lavoro occasionale, la media semestrale dei dipendenti a tempo indeterminato riferita al periodo che dall'ottavo al terzo mese antecedente la data di svolgimento della prestazione lavorativa va calcolata sulla base del dato effettivo, senza operare alcun arrotondamento. Pertanto, se, a titolo di esempio, il valore medio della forza aziendale a tempo indeterminato del predetto semestre fosse pari a 5,1, in forza dei limiti fissati dal Legislatore, il datore di lavoro non potrà fare ricorso alle prestazioni di lavoro occasionale.

IL COMPENSO NELLA PREST.O.

La **misura minima oraria** del compenso nel caso della Prest.O. è **pari a 9 euro** – fa eccezione il settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – e l'1% degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.



Per ogni compenso di 9 euro, l'utilizzatore deve:

- versare il 33% alla Gestione Separata (pari a 2,97 €);
- versare il 3,5% per il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (pari a 0,32 €).

Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1,0 %.

Quindi il costo di 1 ora di lavoro è minimo pari a € 12,41.

Inoltre, l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la **remunerazione di quattro ore lavorative**, pari a € 36,00, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore.

ADEMPIMENTI

Per quanto concerne, invece, le prestazioni occasionali, è previsto che l'utilizzatore debba **trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione**, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una **dichiarazione** contenente le seguenti informazioni:

1. i dati identificativi del prestatore;
2. la misura del compenso pattuita;
3. il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
4. la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa;
5. il settore di impiego del prestatore;
6. altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, con l'indicazione giornaliera delle prestazioni.



ADEMPIMENTI



Qualora la prestazione non venga resa, l'utilizzatore dovrà effettuare, sempre avvalendosi della procedura telematica INPS, la revoca della dichiarazione inoltrata entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione (il termine si riferisce alla data di svolgimento della prestazione lavorativa giornaliera).

Decorso il terzo giorno successivo a quello previsto per lo svolgimento della prestazione, l'INPS procederà ad integrare il compenso pattuito dalle parti nell'ambito del primo prospetto paga da formare, nonché a valorizzare la posizione assicurativa del lavoratore ai fini IVS e INAIL, trattenendo altresì le somme destinate al finanziamento degli oneri gestionali.

Sempre al fine di evitare abusi, il prestatore riceverà:

- attraverso posta elettronica e/o short message service (SMS) e MyINPS, comunicazione della dichiarazione trasmessa dall'utilizzatore preventivamente allo svolgimento della prestazione lavorativa, con l'indicazione dei termini generali della medesima;
- attraverso posta elettronica e/o short message service (SMS) e MyINPS, comunicazione dell'eventuale revoca della dichiarazione trasmessa dall'utilizzatore in caso di mancato svolgimento della prestazione lavorativa. In tal caso, qualora la comunicazione di revoca sia stata resa a fronte di una prestazione lavorativa effettivamente svolta, il lavoratore, sempre entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo

ADEMPIMENTI

a quello di svolgimento della prestazione, avvalendosi della procedura telematica INPS, può comunicare l'avvenuto svolgimento della prestazione, con il conseguente diritto all'accredito del compenso ed alla valorizzazione della posizione assicurativa.

Prestatore e utilizzatore potranno **confermare** l'avvenuto svolgimento della prestazione lavorativa, che potrà essere effettuata al termine della prestazione giornaliera medesima, attraverso le funzionalità della procedura telematica INPS.

Una volta comunicato l'avvenuto svolgimento della prestazione, la procedura non consente all'utilizzatore la trasmissione di revoca riferita alla stessa prestazione lavorativa.

La conferma dell'avvenuto svolgimento sarà disponibile finché la prestazione diventa irrevocabile (entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione).

Trascorso tale termine la conferma non sarà più disponibile.



La circolare INPS n. 107/2017 ha stabilito che a fronte di una prestazione di lavoro effettivamente svolta, l'avvenuta revoca della dichiarazione preventiva da parte dell'utilizzatore determinerà l'applicazione delle sanzioni in materia di lavoro nero.

IL REGIME PER L'AGRICOLTURA

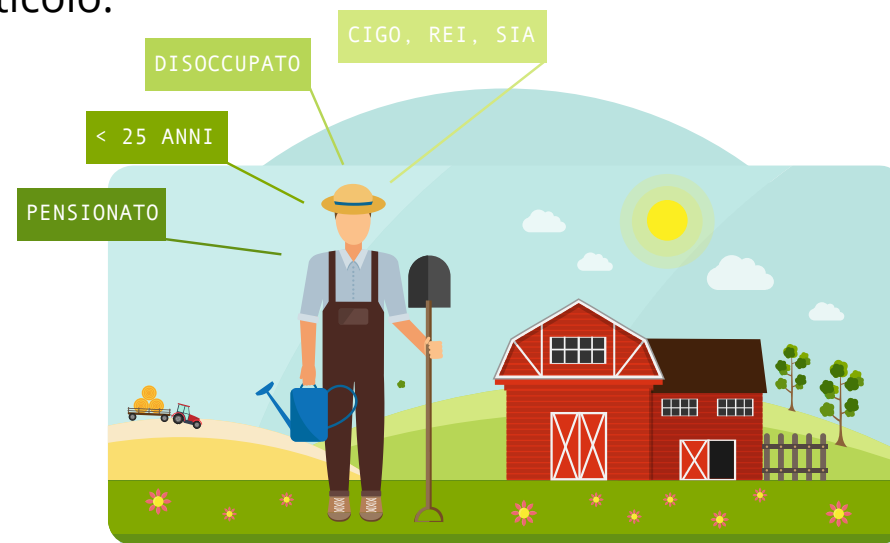
Per le imprese del settore agricolo, fatto salvo il limite di non più di cinque dipendenti, è possibile il ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti **categorie**:

- a. titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b. giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c. persone disoccupate;



I lavoratori non devono risultare iscritti in uno degli elenchi anagrafici comunali degli Operai a Tempo Determinato - OTD di più recente pubblicazione.

- d. percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA, che costituisce la prestazione di sostegno all'inclusione attualmente vigente e destinata ad essere sostituita dal REI), ovvero di altre **prestazioni di sostegno del reddito**. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, laddove prevista, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.

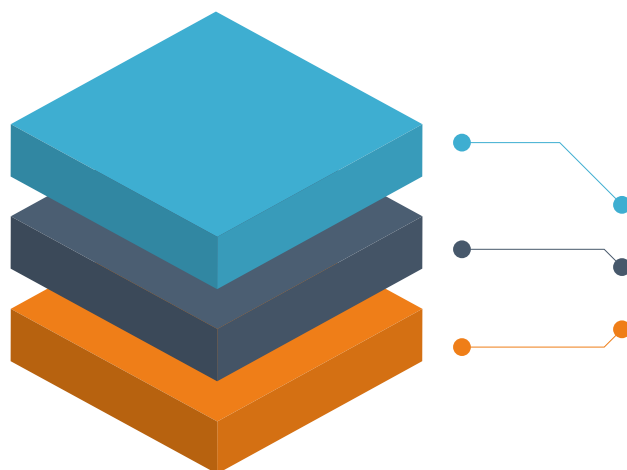


IL COMPENSO NEL SETTORE AGRICOLO

Nel settore agricolo il **compenso minimo orario** - come rettificato con messaggio INPS n. 2887/17 - è ricavato assumendo sempre a riferimento i minimi salariali mensili degli operai agricoli fissati dal CCNL stipulato dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale (CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014). Tuttavia, ai predetti minimi salariali è aggiunto, in relazione alla peculiare natura del rapporto di lavoro occasionale, il cd. terzo elemento retributivo, previsto, per gli operai a tempo determinato,

quale corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato (festività nazionali e infrasettimanali, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità).

Pertanto, in relazione alle aree professionali in cui è articolato, in base al citato CCNL, il sistema di classificazione degli operai agricoli, le misure minime oraria e giornaliera del compenso relativo allo svolgimento di prestazioni di lavoro occasionale nel settore agricolo sono le seguenti:



AREA PROFESSIONALE	MISURA DEL COMPENSO MINIMO	
	ORARIO	GIORNALIERO (durata non superiore a 4 ore)
1°	€ 9,65	€ 38,60
2°	€ 8,80	€ 35,20
3°	€ 6,56	€ 26,24

IL COMPENSO NEL SETTORE AGRICOLO

Per l'agricoltura l'utilizzatore deve trasmettere, **almeno sessanta minuti prima dell'inizio** dello svolgimento della prestazione lavorativa, tramite la piattaforma informatica INPS o avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS:

- i dati identificativi del prestatore;
- la misura del compenso pattuita;
- il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- la durata della prestazione lavorativa collocata entro un periodo massimo di tre giorni consecutivi;
- altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da uno a tre giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione.



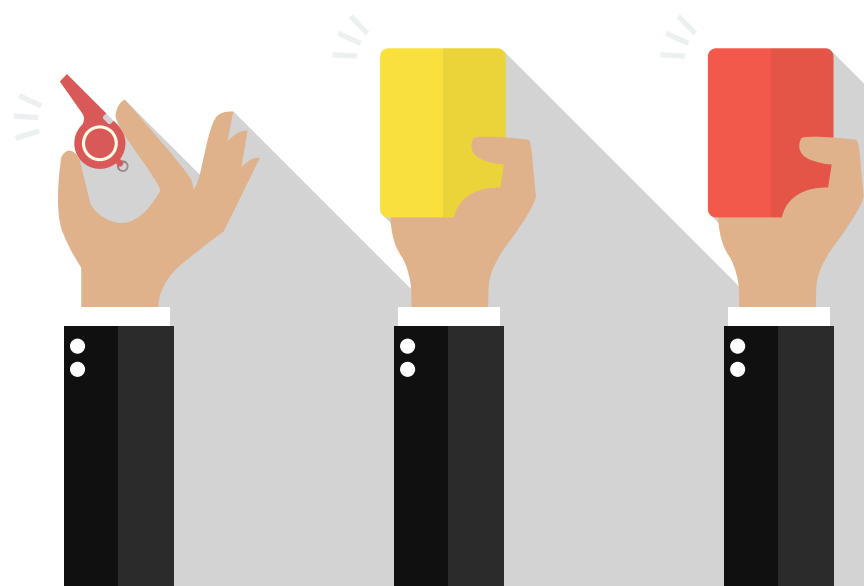
SANZIONI

In caso di superamento del limite di 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto sarà trasformato in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.



Nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo 2.500 € e la retribuzione oraria.

Inoltre, in caso di **violazione dell'obbligo di comunicazione** o di uno dei divieti, si applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.
Nel caso di specie non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.



QUADRO DELLE NORME



D.Lgs. n. 124/2004

D.Lgs. n. 81/2008

D.Lgs. n. 81/2015

Legge n. 96/2017

INPS, circolare n. 107 del 5 luglio 2017

INPS, messaggio n. 2887 del 12 luglio 2017