

A tutti i clienti

in indirizzo.

Circolare Lavoro n° 11\2017

IL NUOVO LAVORO OCCASIONALE

Com'è noto, il Governo ha presentato un emendamento al Decreto Fiscale n.50/2017 - art. 54-bis - con il quale ha inteso porre a disposizione degli operatori un nuovo strumento di impiego «flessibile» dopo l'abrogazione della disciplina sui voucher. Il Governo ha posto la fiducia sull'intero provvedimento (c.d. Finanziaria di primavera) ed è stato approvato in via definitiva lo scorso 15 giugno 2017.

Al comma 1 di detto articolo troviamo subito la definizione di «prestazione occasionale», una **definizione di tipo esclusivamente economico**:

1. **il lavoratore** fornisce prestazione occasionale di lavoro quando nell'anno civile non percepisce complessivamente (cioè con tutti i possibili utilizzatori) più di 5.000 euro;
2. **l'utilizzatore** fruisce di prestazione occasionale di lavoro quando nell'anno civile non paga retribuzioni complessivamente (cioè con tutti i possibili prestatori) superiori a 5.000 euro;
3. **il rapporto** tra singolo utilizzatore e singolo lavoratore non può superare i 2.500 euro nell'anno civile.

Due annotazioni immediate:

- il periodo di riferimento che è l'anno civile e non l'anno solare;
- non è specificato se gli importi sono da intendersi netti o lordi, ma si propendiamo per la prima ipotesi.

In tema di diritti riconosciuti al lavoratore occasionale, il comma 2 riconosce, con l'iscrizione alla gestione separata, il diritto previdenziale **IVS** e garantisce la copertura assicurativa **INAIL** per infortuni e le malattie professionali. Inoltre, ai sensi del comma 3, il lavoratore occasionale sarà tutelato come tutti gli altri lavoratori subordinati nel pieno rispetto degli articoli 7, 8 e 9 del D. Lgs. n. 66/2003 relativamente al **riposo giornaliero** (11 ore tra una prestazione e l'altra, con l'eccezione della prestazione frazionata), **settimanale** (24 ore consecutive) ed alla **pausa** (almeno 10 minuti dopo 6 ore lavorative); sempre in tema di diritti il comma 3 ribadisce che la tutela della salute e sicurezza del lavoratore occasionale trova disciplina nell'art. 3 comma 8 del **T.U. sicurezza**, in base al quale le disposizioni del Testo Unico si applicano **solo nei casi in cui la prestazione occasionale sia resa a favore di un utilizzatore imprenditore o professionista** mentre nel caso in cui l'utilizzatore sia una famiglia si applica solo l'art. 21. Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni vigenti in materia di tutela di salute e sicurezza i piccoli lavori domestici a carattere straordinario compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ed ai disabili.

I compensi sono **esenti da imposizione fiscale**, non incidono sullo "status" di disoccupato mentre per i lavoratori extracomunitari sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio od il rinnovo del permesso di soggiorno.

L'emendamento cerca di porre un limite a eventuali comportamenti elusivi stabilendo, al comma 5, che non possono rendere prestazioni occasionali i lavoratori già alle dipendenze dell'utilizzatore negli ultimi **sei mesi** o che, nello stesso periodo, abbiano avuto un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. Il divieto riguarda anche soggetti che tali rapporti li abbiano in corso.

I soggetti che possono ricorrere alle prestazioni occasionali sono dettagliatamente indicati ai commi 6, 7, 8 e 14:

1. **persone fisiche** (nella sostanza ci si riferisce alle famiglie) che potranno ricorrere alle prestazioni occasionali attraverso il c.d. “Libretto Famiglia” di cui parla il successivo comma 10. Il riferimento letterale alle “persone fisiche non nell’esercizio dell’attività professionale o d’impresa” esclude le associazioni senza scopo di lucro, le ASD, le associazioni religiose, le fondazioni e soggetti consimili;

2. **imprese e professionisti** che hanno alle proprie dipendenze **fino a cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato**. In tal senso, i lavoratori a tempo parziale sono computabili “pro-quota”, gli intermittenti a tempo indeterminato si calcolano secondo la previsione contenuta nell’art. 18 del D. Lgs. n.81/2015 mentre gli apprendisti sono esclusi dal computo. Tenuto conto che non si contano i contratti a termine, gli intermittenti a tempo determinato, l’impiego di familiari e le collaborazioni instaurate a vario titolo, il campo di applicazione potrebbe restare abbastanza vasto;

3. **imprese agricole** ma solo in relazione ai c.d. soggetti svantaggiati di cui parla il comma 8 (pensionati, studenti “over 25”, disoccupati, percettori di integrazioni salariali, di reddito di inclusione) che nell’anno precedente non sono stati iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Con questa disposizione si tende, giustamente, a salvaguardare la posizione previdenziale di chi ha già lavorato nel settore;

4. **pubbliche amministrazioni**, esclusivamente per esigenze temporanee ed eccezionali e nelle attività tassativamente specificate nello stesso comma 7, vale a dire

- nell’ambito di progetti sociali rivolti a persone in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o fruitori di ammortizzatori sociali;
 - per lavori di emergenza legati a calamità od eventi naturali improvvisi;
 - per attività di solidarietà anche in collaborazione con associazioni di volontariato od Enti pubblici;
 - per l’organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali e caritatevoli.
- Non tutti i datori di lavoro possono ricorrere al contratto occasionale: esso è **vietato** (comma 14) in edilizia e nei settori affini, nella escavazione e nella lavorazione di materiale lapideo, nelle cave, nelle miniere e nelle torbiere, nell’ambito della esecuzione di appalti di opere e servizi (compresi gli steward negli stadi di calcio). E non è prevista la derogabilità da parte di CCNL o altre fonti normative

Il comma 8 inserisce una importante disposizione di favore: sono **computati al 75%** i compensi per prestazioni occasionali di cui al comma 1 lettera b) di alcuni soggetti particolarmente deboli nel mercato del lavoro: pensionati, studenti “over 25”, disoccupati, percettori di integrazioni salariali, di reddito di inclusione e di altre prestazioni a sostegno del reddito.

Relativamente alla procedura di accesso alla piattaforma informatica INPS.

Sia gli **utilizzatori** che i **lavoratori** debbono registrarsi, preventivamente, su una piattaforma informatica predisposta dall’INPS: tale operazione può avvenire anche attraverso un professionista abilitato ai sensi della Legge n. 12/79. Tale piattaforma supporta sia le operazioni di accreditamento dei compensi sia la valorizzazione della posizione contributiva a favore dei lavoratori. I pagamenti possono essere effettuati con un sistema di pagamenti elettronici ed anche con il modello F24, escludendosi però la compensazione dei crediti. Per il solo “Libretto Famiglia” la registrazione e gli adempimenti possono essere svolti tramite un Ente di patronato.

Il “Libretto Famiglia” può essere acquistato direttamente, attraverso la **piattaforma informatica** o presso gli **Uffici postali**. Esso è destinato a pagare i compensi per le prestazioni rese: per piccoli lavori domestici, compreso il giardinaggio, la pulizia o la manutenzione; per assistenza domiciliare ai bambini, alle persone anziane, alle persone ammalate ed a quelle affette da disabilità; per l’insegnamento privato supplementare. Attraverso il “Libretto Famiglia” viene erogato anche il contributo per i servizi di baby-sitting della Legge n. 92/2012.

Il “Libretto Famiglia” contiene titoli di pagamento di valore nominale pari a **10 euro** utilizzabili per prestazioni di **durata non superiore a 60 minuti**. Per ciascun titolo di pagamento sono, inoltre, completamente **a carico dell’utilizzatore** la contribuzione alla **gestione separata** pari a 1,65 euro ed il premio **INAIL** stabilito nella misura di 0,25 euro.

Attraverso la piattaforma INPS o attraverso i *contact center*, l’utilizzatore comunica alcuni dati essenziali **entro il 3 del mese successivo a quello in cui si è verificata la prestazione**: i dati identificativi del lavoratore, il compenso

pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, eventuali altre notizie necessarie ai fini della gestione del rapporto.

La comunicazione viene ricevuta, contestualmente, anche dal prestatore via SMS o a mezzo posta elettronica.

Passiamo ora alla disciplina dell'impiego «in impresa» di lavoratori con prestazioni occasionali, sia essa anche pubblica. Innanzitutto si cita la fonte del rapporto di lavoro in impresa, il **contratto di prestazione occasionale**. Caratteristiche della prestazione:

- occasionale o saltuaria di ridotta entità,
- con compenso massimo fissato per legge,
- condizioni e modalità di impiego tassative.

Per attivare il contratto di lavoro occasionale ogni utilizzatore imprenditore o professionista è tenuto a versare attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità previste al comma 9 (ad esempio, utilizzando il modello F24 per il pagamento) le somme utilizzabili per pagare le prestazioni. L'1% degli importi va a coprire le spese gestionali (e viene detratto dal totale).

La misura del compenso è fissata dalle parti, purché non inferiore al livello minimo, stabilito dalla legge in € 9,00 per ogni ora di prestazione lavorativa. 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. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria, stabilita dalla legge in € 9,00.

Al compenso spettante al prestatore, si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:

- contribuzione ivs alla Gestione separata INPS, nella misura del 33,0 %;
- premio assicurativo INAIL, nella misura del 3,5 %.

In relazione al compenso minimo orario di € 9,00, la misura dei predetti oneri è pari a € 2,97 (INPS ivs), € 0,32 (INAIL).

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 %.

Ai fini della individuazione del costo complessivo sostenuto dall'utilizzatore, gli importi relativi ai predetti oneri contributivi e di gestione si sommano alla misura del compenso.

Modalità di comunicazione simili a quelle già analizzate. Per attivare la prestazione è necessario inviare, **almeno 60 minuti prima** che inizi la prestazione, una comunicazione all'INPS (e non più, come nel vecchio lavoro accessorio, all'Ispettorato territoriale del Lavoro) attraverso la piattaforma informatica o i servizi dei centri di contatto. Tale comunicazione deve contenere: i dati anagrafici ed identificativi del prestatore; il luogo di svolgimento della prestazione; l'oggetto della prestazione; la data e l'ora di inizio della prestazione, o, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni; il compenso pattuito, comunque non inferiore a 36 euro per lavori di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata.

Resta davvero oscuro il significato di questa ultima previsione e le interpretazioni sin qui editate sono oltremodo ardite:

- ogni giornata di lavoro occasionale deve essere retribuita almeno con 36 euro, anche ove le ore fossero inferiori a 4: Così una prestazione di 4 ore non consecutive divise in due prestazioni da 2 ore sarebbe oltremodo penalizzante perché imporrebbe doppio pagamento dell'importo minimo;
- o addirittura sotto le 4 ore non sarebbe ammessa prestazione occasionale, tesi quest'ultima piuttosto ardita.
- Anche in questo caso il prestatore riceve, contestualmente, via SMS o posta elettronica, copia della dichiarazione.

Qualora la prestazione comunicata non sia resa il committente è tenuto a comunicarlo all'INPS attraverso la piattaforma informatica o i centri di contatto messi a disposizione **entro i 3 giorni successivi** al giorno programmato di svolgimento: nulla dice la disposizione ma noi riteniamo che il lavoratore debba ricevere contestualmente anche tale dichiarazione per poter esercitare lui stesso un controllo su possibili abusi. In mancanza di comunicazione (il termine sopra descritto è infatti perentorio) l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni ed all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

L'INPS provvede al pagamento delle prestazioni **il giorno 15 del mese successivo** con accredito su cc bancario o, in mancanza, con bonifico bancario domiciliato presso Poste Italiane che poi lo «paga» al lavoratore. Le spese di bonifico sono a carico del lavoratore.

L'INPS provvede all'accredito dei contributi previdenziali ed al trasferimento all'INAIL dei premi assicurativi (e dei dati informativi) al **30 giugno** ed al **31 dicembre** di ciascun anno.

L'impianto sanzionatorio prevede:

- 1) i
in caso di **superamento del limite dei 2.500** euro in favore dello stesso utilizzatore o, comunque, di **superamento delle 280 ore** nell'anno civile, il rapporto si trasforma a tempo pieno ed indeterminato, fatto salvo il caso della Pubblica Amministrazione (il rapporto di lavoro può nascere soltanto attraverso una procedura concorsuale o di selezione pubblica). In particolare per il settore agricolo il limite di durata è leggermente diverso: è la risultante del rapporto tra i 2.500 euro e la retribuzione individuata dal contratto collettivo.
- 2) la mancata (o ritardata) comunicazione da parte dell'utilizzatore o l'aver utilizzato il lavoro occasionale in uno dei casi vietati dal comma 14 è punito con una sanzione amministrativa, **non diffidabile**, compresa tra 500 e 2.500, per ogni prestazione lavorativa in cui risulta accertata la violazione. Ai sensi dell'art. 16 della Legge n.689/81 il pagamento può avvenire nella misura ridotta per un importo pari a 833,33 euro **per ogni prestazione lavorativa accertata in violazione**, entro 60 giorni.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

LO STUDIO