

A tutti i clienti
in indirizzo.

Circolare Lavoro n° 12\2017
Luglio 2017

Sommario

CANTIERE EDILE: Unità produttiva ed anzianità effettiva di servizio	2
LAVORO OCCASIONALE: Causali versamenti preventivi	2
AUTOCERTIFICAZIONE DEI PRIMI TRE GIORNI DI MALATTIA'	3
LAVORO OCCASIONALE: ISTUZIONI OPERATIVE INPS	3
Uniemens infedele o tardivo è evasione: al datore la prova contraria.....	6
FONDO EST: prestazioni dopo 3 mesi dall'iscrizione	6
ESONERO CONTRIBUTIVO ALTERNANZA SCUOLA LAVORO: domanda dall'11 luglio	7
SANZIONE AMMINISTRATIVA PER CHI OCCUPA EXTRAUE IRREGOLARI	8
COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.	9
GUIDA PRATICA	10

CANTIERE EDILE: Unità produttiva ed anzianità effettiva di servizio

(Nota M.L. 9631 del 14/06/2017)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota prot. n. 9631 del 14 giugno 2017, con riferimento ai cantieri edili, si è pronunciato in merito alla qualificazione come unità produttiva ed al requisito di anzianità di effettivo lavoro. Per il Ministero “occorre tenere distinti i due aspetti della questione che attengono, l’uno, alle caratteristiche che deve avere un cantiere edile per essere qualificato come unità produttiva ai fini della concessione del trattamento di integrazione salariale, l’altro, alla verifica in capo ai lavoratori del requisito soggettivo dell’anzianità di effettivo lavoro presso l’unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento. Ai fini della qualificazione di un cantiere come unità produttiva, è stato stabilito che il cantiere debba avere una durata di almeno 30 giorni”.

Da quanto sopra si deduce che, per i cantieri che costituiscono unità produttiva, la verifica dell’anzianità di effettivo lavoro va effettuata con riferimento al singolo cantiere per cui potranno fruire del trattamento di integrazione salariale i lavoratori che abbiano, presso l’unità produttiva per la quale viene richiesto il trattamento – ovvero il cantiere - un’anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni.

In materia occorre inoltre tener presente che la verifica del requisito dell’anzianità di effettivo lavoro non va effettuata per gli eventi oggettivamente non evitabili.

Nel caso in cui, invece, un cantiere abbia una durata inferiore a 30 giorni e non sia quindi qualificabile come unità produttiva autonoma rispetto all’impresa, può essere considerata, come unità produttiva di riferimento dei lavoratori, la sede dell’impresa, alla quale vanno imputati i giorni di lavoro effettuati nei cantieri non qualificabili come unità produttive.

LAVORO OCCASIONALE: Causali versamenti preventivi

(Agenzia Entrate, risoluzione 81/E del 03/07/2017)

L'Inps ha richiesto all'Agenzia delle Entrate di istituire le causali contributo per il versamento delle somme dovute per prestazioni di lavoro occasionale riguardanti famiglie e micro-imprese, a seguito della conversione in legge del DL 50/2017 (Manovra correttiva).

L'Agenzia è intervenuta con la risoluzione n. 81/E del 3 luglio 2017, con la quale ha istituito le causali contributo LIFA e CLOC da utilizzare nel modello di pagamento "F24 Versamenti con elementi identificativi" (F24 ELIDE) e F24 Enti pubblici.

Si ricorda brevemente che l'articolo 54-bis della Manovra correttiva (introdotto dalla legge di conversione n. 96/2017), in sostituzione degli aboliti voucher lavoro, prevede - per le famiglie - un “libretto di famiglia” da utilizzare per pagare i compensi di colf, giardinieri, per l’assistenza a domicilio, le ripetizioni dei figli o la baby sitter e - per le imprese – un “contratto di prestazione occasionale” che potrà essere applicato solo dalle imprese fino a 5 dipendenti, entro la soglia di 5mila euro l’anno, con paghe fino a 2.500 euro per ogni lavoratore. Tale contratto potrà essere utilizzato anche dai professionisti, enti no-profit e amministrazioni pubbliche.

Dunque, le famiglie utilizzeranno per pagare il “libretto famiglia” e le aziende il “contratto di prestazione occasionale”. In entrambi i casi, per il pagamento della prestazione si dovranno fare versamenti “preventivi” delle retribuzioni tramite i modelli F24 Elide o, se a pagare è un’amministrazione pubblica, F24 Enti pubblici.

Per il suddetto fine, l'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n.81/2017 ha istituito due nuove causali contributo.

Si tratta delle causali contributo:

“LIFA” – finanziamento del libretto famiglia per l’accesso a prestazioni di lavoro occasionale;

“CLOC” – finanziamento del contratto di lavoro occasionale.

La causale "CLOC" potrà essere utilizzata anche nel modello "F24 Enti pubblici", in corrispondenza esclusivamente delle somme esposte nella colonna "importi a debito versati".

In entrambi i casi, la procedura sarà gestita dall'Inps tramite una piattaforma informatica, su cui convergeranno i versamenti, le informazioni sulle singole attività svolte e gli importi pagati ai lavoratori.

AUTOCERTIFICAZIONE DEI PRIMI TRE GIORNI DI MALATTIA'

Si sollevano imprese e sindacati per la proposta del disegno di legge che contiene la possibilità per il dipendente di autocertificare la malattia di tre giorni.

Se il lavoratore ritiene il malessere invalidante ma passeggero può, sotto la sua esclusiva responsabilità, comunicarlo al medico, che si farà semplice tramite per la trasmissione telematica all'Inps e al datore di lavoro.

Il Decreto, promosso dal senatore Maurizio Romani, vice presidente della Commissione Igiene e Sanità, è assegnato alla commissione Affari Costituzionali del Senato.

Si dovrebbe applicare al settore del Pubblico impiego, ma non è escluso che si debba allargare al privato per escludere l'incostituzionalità.

La misura servirà a snellire il lavoro dell'Inps, cui giungono troppe certificazioni.

Maurizio Scassola, vicepresidente della Fnomceo, che porta avanti il progetto da tempo, spiega: "Ci sono disturbi, come il mal di testa o lievi gastroenteriti, la cui diagnosi non può che essere fatta sulla base di sintomi clinicamente non obiettivabili. Il medico, in questi casi, deve limitarsi, all'interno del rapporto di fiducia che lo lega al paziente, a prendere atto di quanto lamentato. Riteniamo che un'auto-attestazione potrebbe essere utile, prima ancora che a sollevare il medico, a responsabilizzare il paziente".

In tale contesto si muove il disegno di legge, che riversa sullo stesso dipendente la responsabilità di quanto afferma, senza che possa scaricare sul medico l'onere per cui lo stesso rischia le sanzioni delle certificazioni mediche false.

L'autocertificazione dei primi tre giorni è già adottata nei Paesi del Nord Europa, che però prevedono forme di responsabilità penale per chi dichiara il falso.

Maurizio Stirpe, vice presidente di Confindustria per il lavoro e le relazioni industriali, è categorico: *"È l'ennesimo provvedimento che va nella direzione contraria di quanto sarebbe necessario per aumentare il livello della produttività del lavoro. Sembra una misura destinata ad accrescere il livello di assenteismo alimentando la cultura della furbizia del paese"*.

LAVORO OCCASIONALE: ISTRUZIONI OPERATIVE INPS

(INPS, circolare 107 del 05/07/2017)

Prime istruzioni sui nuovi buoni per il lavoro occasionale - ex legge 96/2017 di conversione del DL 50/2017 - da utilizzare a partire dal 10 luglio 2017, data di operatività della nuova procedura nella piattaforma telematica dell'Inps PrestO.

A fornirle lo stesso Istituto di previdenza, con circolare 107 del 5 luglio 2017.

"PrestO" il nuovo contratto di prestazione occasionale

La novità più importante della nuova disciplina delle prestazioni di lavoro occasionali è l'ambito di applicazione.

Ci si muove all'interno di due tipologie di attività regolate da due contratti di lavoro introdotti dalla norma:

a) il Libretto Famiglia, "LF", riservato alle persone fisiche non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa;

- b) il Contratto di prestazione occasionale, “Cpo”, a disposizione degli altri datori con un massimo di cinque lavoratori a tempo indeterminato.

Fino a 5 dipendenti

Per il calcolo del limite dei 5 dipendenti (autocertificato dall'utilizzatore attraverso la piattaforma telematica) l'Istituto ritiene che:

- il periodo da assumere a riferimento 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 ad aprile 2017);
- vi rientrano i lavoratori di qualunque qualifica (a domicilio, dirigenti, eccetera), i dipendenti part-time sono computati, ma in proporzione all'orario svolto, e quelli intermittenti, in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, ed anche gli apprendisti.
- Possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, “Cpo”, professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché la pubblica amministrazione (Pa e imprese del settore agricolo hanno vincoli regolati a parte).

Restano escluse alcune attività

Gli esclusi:

- a) imprese dell'edilizia e di settori affini, imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- b) imprese nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi;
- c) settore agricoltura, salvo per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti ad alcune specifiche categorie (ad esempio, giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico o presso l'università).

Vincoli economici

Sussistono limiti economici riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

- 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 (per alcune categorie i compensi erogati sono computati al 75% del loro effettivo importo);
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

Gli importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Limite di durata

Il limite di durata è di 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, con un criterio di calcolo particolare per il settore agricolo.

Comunicazione preventiva

La comunicazione preventiva in PrestO da parte dell'utilizzatore è obbligatoria, ma può essere revocata nei tre giorni seguenti a quello dell'attività prevista, nel caso in cui non si sia svolta.

Per prevenire abusi il prestatore può controllare accedendo alla piattaforma per confermare di aver veramente eseguito la prestazione.

Se il committente revocherà prima della conferma, il lavoratore sarà informato tramite sms e potrà intervenire per bloccare la revoca.

Analisi delle criticità

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ha analizzato il nuovo contratto di prestazione occasionale all'indomani dell'uscita della circolare INPS esplicativa ed in attesa della piattaforma che permetterà l'utilizzo del Libretto di Famiglia e delle Prest.O.

Nel suo approfondimento la Fondazione evidenzia che, nonostante la norma preveda il divieto di utilizzare prestazioni occasionale 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, non è stata prevista alcuna sanzione in caso di violazione del divieto da parte dell'utilizzatore.

Inoltre, posto che le imprese o professionisti potranno ricorrere al contratto di prestazione occasionale solo se il numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato non sia superiore a cinque, altra criticità riscontrata è che la circolare INPS n. 107/2017, include gli apprendisti nell'organico aziendale, mentre gli stessi dovrebbero essere esclusi. Per quanto concerne, infine, le sanzioni, la circolare n. 7 del 6 luglio 2017 della Fondazione evidenzia come l'apparato sanzionatorio della Legge n. 96/2017 nulla disponga in caso di violazione del limite di compensi, con riferimento alla totalità dei prestatori, superiori a 5.000€ nel corso di un anno civile.

Procedura Operativa

Dal 10 luglio è operativa sul sito Inps – nella sezione Prestazioni Occasionali – la piattaforma dedicata alle nuove prestazioni occasionali, sulla quale utilizzatori e prestatori dovranno preventivamente registrarsi direttamente o tramite contact center (numero verde solo da rete fissa: 803164; da cellulare a pagamento: 06164164).

Dopo la registrazione, l'utilizzatore - a seconda che sia un privato (famiglia) o un professionista, un'impresa con meno di 5 dipendenti a tempo indeterminato, un lavoratore autonomo o la Pubblica Amministrazione – opererà per il "Libretto Famiglia" oppure per il "Contratto di prestazione occasionale".

Per l'attivazione delle nuove prestazioni occasionali occorre seguire una procedura operativa che si articola in tre fasi.

1. **Registrazione** - serve per farsi identificare dall'Inps ed è attiva dal 10 luglio 2017. La registrazione è obbligatoria per gli utilizzatori e prestatori che hanno intenzione di far uso delle prestazioni occasionali. La registrazione e gli adempimenti connessi vanno svolti all'interno di una apposita piattaforma informatica gestita dall'Ente di previdenza nazionale. Registrandosi, utilizzatori e prestatori devono fornire i dati identificativi necessari per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi.
2. **Attivazione** – consiste nel deposito della provvista finanziaria presso l'Inps necessaria al pagamento di prestazioni e oneri. Il deposito va fatto con modello F24, esclusa la compensazione nel caso di utilizzatori "non famiglie". Le somme possono essere versate seguendo queste modalità:
 - a) Libretto famiglia per le persone fisiche, il versamento è effettuato a mezzo modello F24 e si utilizza la causale «LIFA»;
 - b) Contratto di prestazione occasionale per tutti gli altri committenti, utilizzando la causale «CLOC».I pagamenti, oltre che con il modello F24, potranno essere effettuati anche attraverso la procedura informatica Agid PagoPa.
3. **Comunicazione** – fase che precede le prestazioni vere e proprie e consiste nella denuncia/comunicazione all'Inps delle prestazioni stesse.
In questo caso, le tempistiche sono diverse a seconda dell'utilizzatore.

- a) Per le famiglie, la denuncia è posticipata entro il giorno 3 del mese successivo a quello durante il quale sono state svolte le prestazioni.
- b) Per le imprese e altri soggetti ("non famiglie"), l'adempimento deve essere assolto almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione occasionale, sempre mediante piattaforma informatica o contact center.

In caso di mancata comunicazione preventiva, l'utilizzatore "non famiglia" è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.

Si rimanda alla Guida operativa inclusa in appendice alla presente circolare per gli approfondimenti.

Uniemens infedele o tardivo è evasione: al datore la prova contraria

(INPS, circolare 106 del 05/07/2017)

Costituisce "evasione contributiva" non solo la mancanza di qualsiasi elemento documentale che accerti la posizione lavorativa o le retribuzioni di un lavoratore dipendente, ma anche l'omessa, infedele o tardiva denuncia mensile all'Inps di rapporti di lavoro o di retribuzioni erogate, anche se registrati nei libri obbligatori.

Questa la nuova posizione assunta dall'Inps, nella circolare n. 106 del 5 luglio 2017, alla luce delle ormai consolidate interpretazioni giurisprudenziali (Cassazione, sentenza n. 28966/2011).

Nel documento di prassi, pertanto, tenendo conto del nuovo orientamento, l'Inps ricostruisce l'impianto normativo che regola le sanzioni in caso di mancate trasmissioni, trasmissioni tardive o contenenti informazioni non veritiere del flusso Uniemens.

Omissione ed evasione contributiva

La circolare n. 106/2017, quindi, ricostruisce il regime sanzionatorio applicabile ai datori di lavoro e ai committenti di lavoratori autonomi rispettivamente nelle ipotesi di omissione ed evasione contributiva.

La vigente disciplina distingue l'ipotesi dell'evasione da quella dell'omissione contributiva, alle quali corrispondono distinti regimi sanzionatori.

Partendo dalla norma di riferimento - la legge n. 388/2000, che distingue la fattispecie dell'omissione contributiva da quella più grave dell'evasione contributiva - l'Inps sottolinea ora che l'omissione, l'infedele e la tardiva presentazione di denunce obbligatorie configurano tutte ipotesi di evasione contributiva.

A nulla vale che vi sia la regolare tenuta del libro del lavoro; proprio il mancato inserimento nelle denunce obbligatorie di dati noti al datore di lavoro, tradisce ed è presunzione dell'intento fraudolento del datore di lavoro.

È, quindi, onere del datore di lavoro fornire una prova idonea a escludere l'intento fraudolento.

Infatti, il datore di lavoro può vincere la presunzione dell'intento evasivo, provando la propria buona fede e, quindi, la mancanza della frode. Solo in questo modo il proprio inadempimento può ricadere nell'ipotesi meno grave dell'omissione.

FONDO EST: prestazioni dopo 3 mesi dall'iscrizione

(Fondo Est, circolare 1 del 05/07/2017)

Il Fondo Est, per l'assistenza sanitaria integrativa del commercio, turismo, servizi e settori affini, ha reso noto che dall'1 luglio 2017 è entrato in vigore un nuovo Regolamento delle Attività che, tra le altre cose, riduce il periodo di attesa per la decorrenza delle prestazioni erogate dal Fondo stesso dai precedenti sei mesi a tre mesi.

Le novità riguardano principalmente la decorrenza delle prestazioni e, quindi, la citata riduzione da sei a tre mesi del periodo di attesa per la decorrenza alle prestazioni sanitarie erogate dal Fondo per tutti quei lavoratori che saranno assunti da un'azienda, iscritti o reinscritti al Fondo a far data dal 1° luglio 2017, fermo restando il regolare versamento dei contributi.

Per quanto riguarda le procedure che interessano i consulenti del lavoro, i centri servizi e le aziende, le modifiche apportate non contemplano alcun cambiamento trattandosi di un'anticipazione dell'ingresso in copertura sanitaria dei dipendenti, ai quali sarà così garantita una migliore e tempestiva fruizione dell'assistenza sanitaria erogata dal Fondo.

Per i lavoratori già iscritti alla data del 30 giugno 2017 il diritto alle prestazioni, a seguito della cessazione dell'attività lavorativa, sarà naturalmente garantito per un periodo di tempo corrispondente alle mensilità versate.

Inoltre, con la circolare n. 1 del 5 luglio 2017, il Fondo informa che è stato ridotto da sei a tre mesi il termine entro il quale deve essere comunicata l'eventuale fusione o cessione di ramo d'azienda per il mantenimento dei diritti acquisiti dei dipendenti con l'azienda subentrante.

ESONERO CONTRIBUTIVO ALTERNANZA SCUOLA LAVORO: domanda dall'11 luglio

Allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile, la Legge di Bilancio 2017 ha introdotto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura massima di euro 3.250 annui, per le assunzioni a tempo indeterminato, anche in apprendistato, effettuate nel corso degli anni 2017 e 2018.

Si rammenta che l'esonero contributivo in questione – che opera per un periodo di tre anni a partire dalla data di assunzione del lavoratore - spetta ai datori di lavoro che assumono, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari, alternativamente, almeno al:

- 30% per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107;
- 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
- 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008;
- 30% del monte ore o, in mancanza del monte ore, 30% del numero dei crediti formativi previsti dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

Con circolare del 10 luglio 2017 l'INPS ha fornito le relative indicazioni e le istruzioni, occupandosi nello specifico di:

- natura dell'esonero;
- datori di lavoro beneficiari;
- rapporti di lavoro incentivati;
- lavoratori per i quali spetta l'incentivo;
- condizioni per il diritto all'esonero;
- contratto di somministrazione;
- compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione;

- assetto e misura dell'incentivo;
- modalità di riconoscimento dell'incentivo;
- modalità di accertamento dei presupposti legittimanti la fruizione dell'incentivo;
- modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero.

Modalità di riconoscimento dell'incentivo

Chiarisce l'Istituto che i datori di lavoro che intendano fruire del beneficio devono inoltrare una richiesta attraverso l'apposita procedura telematica "308-2016", messa a disposizione all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet Inps.

In particolare occorrerà inviare una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, anche per assunzioni non ancora in corso, indicando i dati specificati nella circolare e, entro o 48 ore dalla trasmissione del modulo telematico, l'INPS calcolerà l'importo dell'incentivo spettante, verificherà la disponibilità residua della risorsa e in caso di sufficiente capienza di risorse, informerà telematicamente che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

L'istanza di prenotazione accolta, comporterà per il datore di lavoro l'obbligo di comunicare l'avvenuta stipula del contratto di assunzione a tempo indeterminato, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore, entro dieci giorni di calendario dall'accoglimento della prenotazione.

Domanda

Poiché l'esonero sarà riconosciuto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande, occorre tener presente che, come specificato dalla circolare INPS n. 109 del 10 luglio 2017, il modulo di prenotazione delle istanze verrà reso disponibile sul portale internet dell'Istituto in data 11 luglio 2017.

Le sole istanze relative alle assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il giorno 10 luglio 2017, pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica di richiesta dell'incentivo, saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.

SANZIONE AMMINISTRATIVA PER CHI OCCUPA EXTRAUE IRREGOLARI

Il D.Lgs. n. 109/2012, relativo alle sanzioni ed a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi extraUE il cui soggiorno è irregolare, ha introdotto nel nostro ordinamento una sanzione amministrativa accessoria, consistente nel pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero privo del permesso di soggiorno, che viene applicata dal Giudice nella sentenza di condanna per il relativo reato.

I criteri per la determinazione e l'aggiornamento del costo medio del rimpatrio cui commisurare la sanzione amministrativa accessoria in questione, sono stabiliti con decreto del Ministro dell'Interno, di concerto con i Ministri della Giustizia, dell'Economia e delle Finanze e del Lavoro e delle Politiche Sociali.

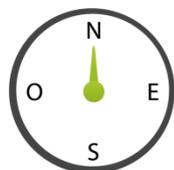
Posto ciò, rispondendo ad apposito quesito posto da un Ispettorato Territoriale, l'INL – con nota prot. n. 6152 del 10 luglio 2017 - ha evidenziato che, poiché non è stato ancora adottato il citato decreto recante la determinazione dei criteri e l'aggiornamento del costo medio del rimpatrio cui commisurare la sanzione amministrativa accessoria applicata dal Giudice, la determinazione della sanzione accessoria di cui al comma 12-ter dell'articolo 22, D.Lgs. n. 286/98 non è quantificabile, con conseguente impossibilità di applicazione ed esecuzione.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.06.2017 al 14.07.2017. Il coefficiente è pari a 1,273430%.

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

LO STUDIO



GUIDA PRATICA

[Prestazioni occasionali Attiva la piattaforma Inps](#)

E' operativa sul sito Inps la piattaforma dedicata alle prestazioni occasionali* (esercizio di un'attività di lavoro subordinato, svolta in modo episodico e non continuativo), accessibile da utilizzatori e prestatori di lavoro.

**il lavoro occasionale è di tipo subordinato e non va confuso con il lavoro autonomo occasionale (prestazioni di lavoro autonomo che ricadono sotto l'applicazione dell'articolo 2222 del codice civile).*

Entrambe le categorie dovranno necessariamente registrarsi preventivamente, direttamente o tramite contact center (numero verde solo da rete fissa: 803164; da cellulare a pagamento: 06164164).

[La gestione del rapporto di lavoro](#)

I passaggi da compiere per completare la procedura relativa alla prestazione sono:

1. registrazione del datore di lavoro e del lavoratore; indicazione da parte del lavoratore della modalità con cui intende essere retribuito;
2. inserimento in procedura da parte del datore di lavoro della comunicazione di lavoro occasionale;
3. pagamento diretto del lavoratore da parte dell'INPS entro il 15 del mese successivo alla prestazione.

Dopo essersi accreditato l'utilizzatore potrà optare per:

- il **libretto famiglia**, per le persone fisiche non nell'esercizio di attività imprenditoriale o professionale;
- il **contratto di prestazioni occasionali**, per gli altri soggetti con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, e le pubbliche amministrazioni.

[PrestO, il nuovo contratto di prestazione occasionale](#)

Dunque, gli enti economici - quali le imprese e la Pubblica Amministrazione - ed i professionisti, per le prestazioni lavorative occasionali e saltuarie possono ricorrere a **PrestO, il nuovo contratto di prestazione occasionale**.

Imprese e professionisti possono sfruttare il Lavoro occasionale per affidare attività occasionali necessarie all'occorrenza.

Per le imprese del settore agricolo, è prevista la possibilità di ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- 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;
- persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- 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.

Divieto di utilizzo del lavoro occasionale

E' fatto **divieto** di utilizzare la disciplina del lavoro occasionale nelle fattispecie di seguito elencate.

Per imprese e professionisti:

- con soggetti che abbiano cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione col medesimo utilizzatore;
- da parte degli utilizzatori che occupano più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- da parte delle imprese del settore agricolo con i braccianti agricoli;
- da parte delle imprese dell'edilizia o esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

NB! Per il **computo dei lavoratori occupati**:

- i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non vanno conteggiati nella misura della forza aziendale a tempo indeterminato (cfr. art. 47, comma 3, del d.lgs. 81/2015);
- 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 (cfr. par. 6.2, circ. n. 107/2017) 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 dall'art. 54-bis, comma 14, lett. a), del d.l. n. 50/2017, il datore di lavoro non potrà fare ricorso alle prestazioni di lavoro occasionale.

Le regole

La possibilità di avvalersi o di svolgere attività di lavoro occasionale è ammessa per ciascun anno civile, entro il **limite** di:

- €. 5.000, per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- €. 5.000, per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- €. 2.500, per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

Nello specifico, con riferimento alla soglia di utilizzo relativa alla totalità dei prestatori, **sono conteggiati al 75% del loro importo** i compensi per prestazioni di lavoro occasionale rese dai seguenti soggetti:

- titolari di pensione di vecchiaia o d'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 che abbiano reso la DID;

- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

NB! In ogni caso non può essere superato il limite massimo di 280 ore lavorative nell'arco dell'anno dedicate ad attività di lavoro occasionale.

In ipotesi di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, dei limiti di cui sopra, è prevista la trasformazione del rapporto da occasionale a rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Acquisto dei buoni lavoro e tracciabilità della prestazione

L'acquisto dei buoni lavoro deve essere effettuato sulla **piattaforma Inps dedicata** e prevede:

1. **pagamento anticipato;**
2. attivazione del buono almeno **60 minuti prima** dell'inizio della prestazione lavorativa, attraverso una apposita **comunicazione**.

Portafoglio virtuale

Il datore di lavoro, per poter utilizzare le prestazioni di lavoro occasionale, deve preventivamente alimentare il proprio **portafoglio virtuale**, che sarà decurtato di volta in volta in base agli importi delle singole prestazioni comunicate in procedura.

Tale operazione può essere effettuata tramite **versamento a mezzo modello F24** (modello Elide), con l'indicazione dei dati identificativi dell'utilizzatore e della **causale di pagamento "CLOC"**.

Nel campo "elementi identificativi" non dovrà essere inserito alcun valore. È esclusa la facoltà di compensazione dei crediti di cui all'articolo 17, decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

Le somme versate non sono immediatamente disponibili ma sono necessari dei tempi tecnici (normalmente sette giorni dall'operazione di versamento) perché esse siano contabilizzate e rese disponibili nel portafoglio dell'utilizzatore.

I versamenti sono liberi e non vincolati a somme predeterminate.

Comunicazione 60 minuti prima

La comunicazione deve contenere:

1. i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
2. il luogo di svolgimento della prestazione;
3. l'oggetto della prestazione;
4. la data e l'ora di inizio ed il termine della prestazione ovvero, se si è imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni;
5. il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a €. 36, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata.

Si fa presente che, **se la prestazione non viene poi svolta**, è possibile trasmettere la comunicazione di revoca sempre attraverso la piattaforma informatica o avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'Inps, entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione.

NB! in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione, quindi di attivazione del buono, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da €. 500 a €. 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione, senza possibilità di diffida ad adempiere.

Le tutele

I lavoratori hanno diritto:

- al riposo giornaliero, pause e riposi settimanali;
- all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- all'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia, con iscrizione alla gestione separata (gli oneri sono interamente a carico dell'utilizzatore).

Ogni ora di lavoro deve essere così retribuita:

- importo minimo di € 9.00 a favore del prestatore;
- contribuzione alla gestione separata Inps, nella misura del 33% del compenso;
- premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nella misura del 3,5% del compenso;
- 1% degli importi versati da destinarsi al finanziamento degli oneri gestionali.

Si ricorda che la misura del **compenso minimo** giornaliero si applica alle **prestazioni di durata non superiore a quattro ore giornaliere**.

Si ribadisce, infine, che le parti (utilizzatore e lavoratore) possono liberamente regolare lo svolgimento della prestazione sulla base di compensi di misura superiore a quelle minime sopra indicate.

Norme e prassi

Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, convertito dalla legge 96 del 21 giugno 2017

Inps Circolare n. 107 del 5 luglio 2017

Inps Messaggio n. 2887 del 12 luglio 2017