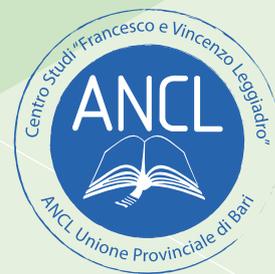


12 *Edizione n. 12/2018*
14 Maggio 2018



LE GUIDE DEL CENTRO STUDI ANCL BARI

Le nuove prestazioni di lavoro occasionale Art. 54 bis d.l.50/2017

Giuseppe **DE BIASE**
Marcella **LOPORCHIO**
Luciana **TUMOLO**



Da “OPUS” ad “OPERAEE” il passo è breve

Prestazioni occasionali

Nell’attuale scenario normativo gli operatori del settore spesso incontrano difficoltà nell’allocare in una specifica classificazione del rapporto lavorativo una prestazione occasionale, data la sua multiforme veste con cui si presenta nella realtà.

I confini tra lavoro autonomo e subordinato vengo spesso travalicati e da “opus” ad “operae” il passo è breve.

Le prestazioni autonome occasionali, riguardanti prestazioni occasionali con compensi complessivi non superiori ad € 5.000,00 e caratterizzati da una durata non superiore a 30 giorni per anno solare e per committente, introdotte nel 2003 dalla Legge Biagi, con l’entrata in vigore, dal 25 Giugno 2015, del D. Lgs 81/2015, sono state abrogate.

Si ritorna alle fondamenta giuridiche del lavoro autonomo previste dall’art. 2222 del codice civile “contratto d’opera” per disciplinare anche le prestazioni autonome occasionali, rese da chi non esercita abitualmente la prestazione lavorativa oggetto della richiesta del committente.

Alle prestazioni di lavoro autonomo occasionale si affianca il ***lavoro occasionale inizialmente definito accessorio***, che dopo un periodo di vuoto normativo viene disciplinato dall’art. 54 bis del D.L. 24 aprile 2017 n° 50, convertito in Legge n° 96 del 21/06/2017 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale n° 144 del 23 Giugno 2017.

Il prestatore non può che essere una persona fisica, la prestazione occasionale di cui all’art. 54 bis del D.L. 24 Aprile 2017 n° 50, sebbene presenti delle similitudini rispetto al contratto d’opera, da questo se ne discosta per il fatto che la prestazione occasionale è resa, in modo esclusivo, personalmente, e diversamente dal prestatore d’opera di cui all’art. 2222 che nel compiere la sua opera manuale e/o intellettuale può far ricorso anche a terzi.

Quale sia la natura della prestazione di lavoro occasionale, di cui all’art 54 bis, è di difficile comprensione, più che mai il legislatore non ci aiuta, dispensandosi dal fornircene una definizione, ed è possibile crearne una sua allocazione normativa circoscrivendone la portata attraverso limiti posti alla sua utilizzazione, con soglie di durata e soglie reddituali che investono sia il prestatore che l’utilizzatore, atte ad impiegarle in attività di ridotta entità.

La disciplina normativa con il D.L. 24 Aprile 2017 n° 50 individua tre aree di operatività: professionale/ d’impresa; privato/ società sportive professionistiche e pubblico.

Nell’ambito privato/ società sportive professionistiche e nell’ambito professionale/ d’impresa e pubblico le modalità di utilizzo si distinguono rispettivamente nel “libretto famiglia” e nel “Contratto di prestazione Occasionale”.

“Contratto di prestazione occasionale”

Si tratta di un nuovo contratto, precedentemente non presente nel panorama giuridico, denominato “Contratto di Prestazione Occasionale”, per il quale non è imposta la forma scritta.

□ Chi può utilizzare il contratto di prestazione occasionale

Possono avvalersi di “contratti di prestazione Occasionale” per qualsiasi tipo di attività sia persone fisiche che giuridiche in attività d’impresa; professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, nonché amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

E’ fatto inoltre divieto di utilizzo delle prestazioni occasionali in riferimento a prestatori con i quali l’utente abbia in corso, o abbia avuto nei sei mesi precedenti, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

E’ altresì fatto divieto di ricorso alla prestazione occasionale nei seguenti casi:

1. Da parte di imprese dell’edilizia e settori affini, delle imprese esercenti l’attività di escavazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
2. Nell’ambito dell’esecuzione di appalti di opere e servizi;
3. Da parte di imprese agricole, salvo che per attività rese dai soggetti di cui al comma 8 dell’art. 54bis purché non iscritti nell’anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;

Gli utilizzatori che vorranno ricorrere al “Contratto di Prestazione Occasionale” dovranno occupare fino ad un massimo di 5 dipendenti a tempo indeterminato.

Stando a quanto illustrato nella Circolare INPS 107/2017, la determinazione di tale soglia dimensionale dell’organico si rivela farraginoso considerato il fatto che viene rapportato ad un arco temporale mobile pari a 6 mensilità che decorrono dall’ottavo al terzo mese la data antecedente l’avvio dello svolgimento della prestazione occasionale, costringendo in tal modo il datore, che deve autocertificare sulla piattaforma telematica tale dato, a riverificare per ogni prestazione il non superamento di detta soglia.

Se le aziende sono di nuova costituzione, il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività qualora fossero inferiori al semestre di riferimento.

L’eventuale risultato decimale non porta ad arrotondamenti, conseguentemente la condizione è rispettata se il valore ottenuto è minore o uguale a cinque.

Nel calcolo dell'organico si dovrà:

- includere ovviamente tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato, senza escludere i dirigenti, considerando i part-time e gli intermittenti in proporzione all'orario svolto;
- escludere tutti i contratti non subordinati ed a termine;
- escludere gli apprendisti, come previsto dall'art. 47 comma 3, del D Lgs. 81/2015 a cui il messaggio Inps 2887 del 2017 fa riferimento;
- escludere i somministrati.

□ **Prestatori che possono essere remunerati attraverso il contratto di prestazione occasionale**

Tutti i privati cittadini nei limiti di cui sotto:

In riferimento ai limiti di durata la soglia è pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, inteso quale limite che ogni singolo committente deve avere nei confronti di ogni prestatore, tale limite nel settore agricolo è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c) dell'art 54 bis, quindi il limite annuo del compenso per utilizzatore pari ad € 2.500,00 e la retribuzione oraria individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In riferimento ai limiti reddituali:

Ai sensi dell'art 54 bis comma 1, 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.*

I suddetti importi, percepiti dal prestatore, si intendono al netto di contributi di premi assicurativi e di gestione.

In riferimento a quanto indicato alla lettera b), il calcolo del compenso è ridotto del 25% rispetto al suo effettivo importo, quindi si considera il 75%, per alcune categorie espressamente indicate quali:

1. Titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
2. 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;
3. Persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 14/09/2015 n° 150;
4. Percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno al reddito.

□ **Compenso e oneri**

L' autonomia contrattuale delle parti nella determinazione del compenso spettante sebbene non presenti limiti di variazione in aumento, pone limiti minimi di soglia uguali per tutti i tipi di prestazione occasionale senza entrare nel merito della prestazione svolta.

La "misura minima" del corrispettivo è dalla norma espresso in misura oraria e giornaliera prevedendo € 9,00 per ogni ora di prestazione ed un minimo giornaliero di € 36,00; pertanto anche nel caso in cui il prestatore compia una prestazione lavorativa per una durata inferiore a quattro ore, gli sarà corrisposto l'equivalente pari a 36,00 euro.

A tale onere bisognerà aggiungere, a carico dell'utilizzatore:

- oneri c/INPS pari al 33% di contribuzione IVS presso la Gestione separata dell'INPS, (€ 2,97 per ogni ora retribuita a € 9,00);
- oneri c/INAIL pari al 3,5% (€ 0,32 per ogni ora retribuita a € 9,00);
- oneri di gestione nella misura dell' 1%.

Ai fini del calcolo del numero minimo di ore giornaliere bisognerà tener conto come arco della giornata lavorativa, il periodo dalle ore 00,00 alle ore 24,00 (bisogna dunque porre attenzione alle prestazioni a cavallo della mezzanotte per le quali si configura , secondo L'inps, una doppia giornata).

□ **Diritti del prestatore**

per ogni giorno il prestatore avrà diritto al riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore, alla pausa di dieci minuti in caso di prestazione giornaliera superiore alle sei ore (il portale INPS contempla la possibilità di indicarne la durata), ai riposi e alle pause settimanali. Inoltre saranno garantite le norme di sicurezza di cui al dlgs. 81/2008.

□ **Procedura di attivazione**

E' necessaria la preventiva registrazione sul sito Inps all'interno di una piattaforma informatica denominata "Prestazioni occasionali" sia degli utilizzatori e sia dei prestatori, attraverso PIN rilasciato dall'Istituto o di una Carta Nazionale dei Servizi o di una identità SPID .

Le procedure di registrazione e di comunicazione dei dati relativi alla prestazione lavorativa possono essere svolte, anche tramite Contact center, dai patronati (legge 30 marzo 2001, n. 152) e dagli intermediari (legge 11 gennaio 1979, n. 12) muniti di apposita delega (messaggio 31 luglio 2017, n. 3177).

Successivamente si procederà alla ricarica del proprio portafoglio “prestazione di lavoro occasionale, come una carta prepagata, con cui procedere al pagamento della prestazione.

I versamenti possono essere effettuati anche tramite f24 elide utilizzando la causale “CLOC” e nel campo ERARIO ED ALTRO indicando la lettera “I” che identifica l’Inps e nel campo anno di riferimento, l’anno in cui si effettua il pagamento.

La prestazione lavorativa dovrà essere comunicata tramite contact center o tramite la piattaforma informatica almeno sessanta minuti prima dell’inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa con possibilità di revoca entro le 24,00 del terzo giorno successivo a quello previsto per l’avvio della prestazione.

L’Inps funge da tramite tra i due soggetti per i dovuti pagamenti, acquisendo i versamenti da parte del committente al lordo degli oneri aggiuntivi dovuti che trattiene e riversa per ciascuna gestione e conseguentemente erogando al prestatore il compenso accumulato entro il giorno 15 del mese successivo.

□ **Sanzioni**

Il mancato rispetto dei limiti previsti dalla normativa inerente le prestazioni Occasionali Accessorie comporta delle sanzioni.

In caso di violazione dei parametri imposti di 280 ore annue e/o di € 2.500,00 per singolo lavoratore il rapporto si trasforma in subordinato ed a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il superamento dei limiti, tale trasformazione opererà ex tunc nel caso in cui l’utente abbia violato uno dei divieti di instaurazione del rapporto occasionale accessorio con un lavoratore con cui l’utente abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Si verificherà il caso di una sanzione amministrativa pecuniaria di importo minimo pari ad € 500,00 e massimo pari ad € 2.500,00 per ogni prestazione lavorativa giornaliera, nel caso in cui sia violato l’obbligo di comunicazione preventiva omettendola o compiendo in maniera incompleta o infedele, o ne sia fatto utilizzo in uno dei casi vietati; nel caso di omissioni alla predetta sanzione si aggiungerà la maxi sanzione per lavoro nero.

A tale riguardo con la circolare dell’INL n. 5/2017 l’ispettorato nazionale fornendo i primi chiarimenti al proprio personale ispettivo, in materia, in caso di violazione della preventiva comunicazione ha attenuato l’automatismo dell’applicazione della maxi sanzione sottoponendolo ad una valutazione accurata della fattispecie concreta ed ammettendo l’applicazione della sola sanzione amministrativa nel caso in cui ricorrano congiuntamente l’ipotesi di:

1. mancato superamento dei limiti economici e normativi previsti dalla normativa sulle prestazioni occasionali accessorie;
2. la prestazione possa effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare una mera violazione dell'obbligo di comunicazione;
3. assenza di subordinazione.

Ai fini reddituali i compensi percepiti dal prestatore non concorrono nell'imponibile fiscale, non incidono lo stato di disoccupato e nel caso di richiesta di rinnovo o rilascio di permesso di soggiorno sono computabili nella determinazione del reddito.

“Il libretto famiglia”

Il legislatore, dovendo trovare soluzione all'abrogazione del lavoro accessorio di cui agli articoli 48-50 del D.Lgs 81/2015 che come si sa, era retribuito tramite voucher, e dovendo regolamentare in qualche modo il sistema del lavoro occasionale per tutti coloro i quali non svolgono attività professionale o d'impresa, ha introdotto il Libretto di Famiglia (art. 54/bis Dl 50/2017) con decorrenza 24 giugno 2017.

Il libretto Famiglia consiste in un “libretto nominativo prefinanziato, composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro lordi - pari a 8 euro netti -, importo finalizzato a compensare attività lavorative di durata non superiore a un'ora.”

□ **Categorie di prestazioni occasionali per le quali si può utilizzare il libretto famiglia**

Possono utilizzare il Libretto Famiglia tutti i privati cittadini che intendono pagare prestazioni rese da prestatori privati per:

- 1) Attività rivolte a piccoli lavori domestici quali anche giardinaggio, pulizia e manutenzione;
- 2) Attività rivolte all'assistenza domiciliare di bambini, anziani, ammalati o persone con disabilità;
- 3) Attività rivolte all'insegnamento privato supplementare.

La Legge di Bilancio 2018, la nr. 205/17, ha esteso alle società sportive di cui alla Legge 91/81 la possibilità di remunerare la:

- 4) Attività degli steward per le attività delle società sportive professionistiche.

Per espressa previsione legislativa, attraverso il libretto famiglia è erogato il contributo di cui all'art. 4 c.24 della Legge nr. 92/2012, per l'acquisto dei servizi di baby sitting, ovvero per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati. Quindi le mamme che vogliono rinunciare in tutto o in parte al congedo parentale per sostituirlo con il contributo economico per pagare la baby sitter devono utilizzare il Libretto Famiglia (messaggio inps 1428/2018). Si rinvia all'apposito paragrafo della presente guida.

□ **Prestatori che possono essere remunerati attraverso il Libretto famiglia**

Tutti i privati cittadini, purché non abbiano in corso o non abbiano avuto nei sei mesi precedenti, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata continuativa con l'utilizzatore.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare 5/2017 ha precisato che la violazione di tale requisito comporta la conversione ex tunc in un rapporto a tempo pieno e indeterminato, essendo la prestazione richiesta, priva di elemento giuridico sin dalla sua costituzione. Inoltre con la conversione scattano anche le sanzioni civili e amministrative inerenti al nuovo rapporto di lavoro.

Altro requisito da rispettare è quello che nell'anno civile, inteso quale periodo dal 01 gennaio al 31 dicembre, il prestatore di lavoro non deve aver superato:

€ 5.000 di compensi derivante da prestazioni di lavoro occasionale di cui all'art. 54 bis del DI 50/2017 ricevuti da tutti gli utilizzatori;

€ 2.500 di compensi derivante da prestazioni di lavoro occasionale di cui all'art. 54 bis del DI 50/2017 ricevute dal medesimo utilizzatore;

€ 5.000 di compensi derivanti da prestazioni di lavoro occasionale di cui all'art. 54 bis del DI 50/2017 ricevuti dagli steward da parte delle società sportive professionistiche.

I limiti di cui sopra sono da intendersi quali compensi netti percepiti dagli utilizzatori.

□ **Limiti di utilizzo**

Ciascun utilizzatore può erogare compensi derivanti da prestazioni di lavoro occasionale di cui all'art. 54 bis del DI 50/2017, in misura non superiore a € 5.000. Tale limite di € 5.000 sale a € 6.666 se il prestatore è:

- titolare di pensione di vecchiaia;

- giovane con meno di 25 anni iscritto ad un ciclo di studio presso un istituto scolastico o università;
- disoccupato;
- percettore di prestazioni integrative della retribuzione, o titolare di reddito di inclusione o altre prestazioni di sostegno al reddito.

L'innalzamento del limite a 6.666 euro vale solo per l'utilizzatore, rimanendo invariati per ogni singolo prestatore il compenso massimo percepito.

I limiti di cui sopra sono da intendersi quali compensi netti percepiti dagli utilizzatori. Altresì vige il limite di 280 ore per anno per committente.

□ **Procedura di attivazione**

E' necessaria la preventiva registrazione sul sito Inps all'interno di una piattaforma informatica denominata "Prestazioni occasionali" sia degli utilizzatori e sia dei prestatori, attraverso PIN rilasciato dall'Istituto o di una Carta Nazionale dei Servizi o di una identità SPID.

Le procedure di registrazione e di comunicazione dei dati relativi alla prestazione lavorativa possono essere svolte, anche tramite Contact center, dai patronati (legge 30 marzo 2001, n. 152) e dagli intermediari (legge 11 gennaio 1979, n. 12) muniti di apposita delega (messaggio 31 luglio 2017, n. 3177).

Successivamente si procederà alla ricarica del proprio portafoglio, come una carta prepagata, del Libretto Famiglia con il quale procedere al pagamento della prestazione.

I versamenti possono essere effettuati anche tramite f24 elide utilizzando la causale "LIFA" e nel campo ERARIO ED ALTRO indicando la lettera "I" che identifica l'Inps e nel campo anno di riferimento, l'anno in cui si effettua il pagamento.

□ **Obblighi dell'utilizzatore persona fisica-famiglia**

A differenza dei Presto, acronimo che sta per prestazioni Occasionali, l'utilizzatore del libretto famiglia deve comunicare, telematicamente o attraverso contact-center, entro e non oltre il 3 giorno del mese successivo alla prestazione i seguenti dati:

- Dati identificativi del prestatore;
- Compenso pattuito e numero di titoli utilizzati per il pagamento;
- Luogo in cui si è svolta la prestazione;
- Durata della prestazione.

Al termine del procedimento e al buon fine dell'operazione, l'utilizzatore e il prestatore riceveranno comunicazione tramite mail e/o Sms.

L'inps provvederà entro il giorno 15 del mese successivo, ad accreditare il compenso netto al prestatore o su conto corrente bancario precedentemente segnalato in fase di iscrizione, o tramite pagamento diretto all'ufficio postale con oneri a carico del prestatore.

Oneri contributivi

Ogni libretto famiglia utilizzato per prestazioni non superiore ad una ora di lavoro, ha il valore di € 10,00 . Di questi 10 euro, 1,65 euro sono destinati alla contribuzione per la gestione separata; 0.25 euro per l'assicurazione inail e 0.10 euro per le spese di gestione.

Pertanto il prestatore riceverà € 8 nette per ogni ora di lavoro.

Tale importo è esente da imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupazione e può essere conteggiato per il reddito da dimostrare in fase di rinnovo del permesso di soggiorno.

Diritti del prestatore

Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali, secondo quanto previsto agli articoli 7,8 e 9 del d.lgs 66/2003, mentre non sembra applicabile al libretto famiglia gli obblighi inerenti la sicurezza di cui al dlgs. 81/2008.

Servizi BABY-SITTING

Dal 01 gennaio 2018, le mamme che vogliono sostituire il congedo parentale, con la monetizzazione dello stesso per acquisto di servizi di bay sitting, devono utilizzare il Libretto Famiglia e le sue procedure.

Lo stabilisce l'Inps con il messaggio nr. 1428/2018 con cui detta le regole per il 2018.

Le mamme titolari di un rapporto di lavoro dipendente sia privato che pubblico, ma anche quelle iscritte alla gestione separata, le lavoratrici autonome potranno richiedere la monetizzazione del congedo parentale per ogni mese intero. Non è ammessa la monetizzazione di periodi inferiori al mese.

Per le lavoratrici di pendenti tale monetizzazione è pari a 600,00 euro mensili per massimo 6 mesi;
per le lavoratrici parasubordinate e autonome è pari a 600,00 euro mensili per massimo 3 mesi;

Pertanto le lavoratrici mamme interessate dovranno presentare apposita domanda telematica tramite codice pin o tramite patronato.

Una volta autorizzata dovrà registrarsi sulla piattaforma del Libretto Famiglia, per l'accredito del servizio, che deve avvenire entro 120 giorni dall'accettazione della domanda, e per le successive denunce delle prestazioni lavorative.

La monetizzazione deve essere necessariamente riguardare l'acquisto dei servizi di baby sitting o in alternativa servizi della rete pubblica o privata dei servizi dell'infanzia, quali gli asili nido.

Quello che non è specificato e che necessiterebbe di un chiarimento è l'importo massimo per le lavoratrici dipendenti che per 6 mesi può arrivare a 3.600,00 euro pari a 2.800,00 netti.

Questo importo se erogato a favore di un solo prestatore supererebbe il limite di € 2.500 quale limite massimo che un prestatore può ricevere dallo stesso utilizzatore.

In mancanza di chiarimenti sarebbe opportuno rispettare tali limiti previsti dalla Legge.

Settore pubblico

Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30/03/2001 nr. 165, e cioè:

“tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale”

possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale.

Tale possibilità è data in deroga al divieto posto dal comma 14 lettera a dell'art 54 del D.L 50/2017 (utilizzatore con più di 5 dipendenti a tempo indeterminato) e nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disposizione in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di cui al comma 20 dell'art. 54 del D.L. 50/2017 (280 ore nell'arco dell'anno civile), e esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali riferite a:

- a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;
- b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;
- d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.