

LAVORO OCCASIONALE

(L. 96 del 21.06.2017 - INPS, Circolare n. 107 del 05.07.2017 – Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 81/E del 03.07.2017)



Lo scorso 23 giugno, a seguito della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, è entrata in vigore la L. 96/2017 di conversione del D.L. 50/2017 che, all' art. 54-bis, ha disciplinato compiutamente le PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALI secondo due distinte modalità di utilizzo: il **Libretto Famiglia** e il

Contratto di prestazione occasionale.

Per prestazioni di lavoro occasionali si intendono le attività lavorative che vengono rese nel rispetto dei seguenti **limiti economici**, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa ed al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, per compensi di importo complessivamente non superiore a €. 5.000,00;
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, per compensi di importo complessivamente non superiore a €. 5.000,00;
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, per compensi di importo non superiore a €. 2.500,00.

Ai fini del rispetto dei limiti previsti alla lettera b), la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori:

- 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;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Analogamente a quanto avveniva per i Voucher, i compensi percepiti dal prestatore non incidono sul suo stato di disoccupato, sono esenti da tassazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

E', inoltre, previsto un **limite di durata** pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile.

Divieti: fatto salvo quanto si vedrà esaminando nello specifico le due forme di prestazione di lavoro occasionale, non è possibile fare ricorso a prestazioni occasionali con lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso oppure abbia avuto nei sei mesi precedenti un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

L'erogazione del compenso al lavoratore avviene, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, a cura dell'INPS attraverso bonifico bancario (è possibile la domiciliazione presso gli uffici delle Poste Italiane al costo di €. 2,60 a carico del lavoratore).

La gestione delle prestazioni occasionali è supportata da un'apposita piattaforma telematica predisposta dall'INPS, fruibile attraverso l'accesso al sito internet dell'Istituto al servizio Prestazioni Occasionali.

Gli adempimenti di preventiva registrazione da parte di utilizzatori e prestatori, nonché di comunicazione dei dati relativi alla prestazione lavorativa possono essere svolti attraverso la piattaforma telematica INPS oppure avvalendosi dei servizi di contact-center INPS.

Le assicurazioni sociali obbligatorie: il lavoratore ha diritto sia all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti attraverso l'iscrizione alla Gestione separata che all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali con oneri interamente a carico dell'utilizzatore.

LIBRETTO FAMIGLIA: possono fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali tramite Libretto Famiglia soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa ed è possibile remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in suo favore per:

- a) lavori domestici, inclusi i 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.

Il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in €.10,00, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora.

Il valore nominale di 10 euro è così suddiviso:

- €. 8,00 per il compenso a favore del prestatore;
- €. 1,65 per la contribuzione ivs alla Gestione separata INPS;
- €. 0,25 per il premio assicurativo INAIL;
- €. 0,10 per il finanziamento degli oneri di gestione.

Al termine della prestazione lavorativa, e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa, l'utilizzatore è tenuto a comunicare: 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 e l'ambito di svolgimento della prestazione.

CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE: possono fare ricorso al Contratto di Prestazione Occasionale professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, nonché determinate Amministrazioni Pubbliche.

Non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione occasionale ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato (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. Es: se la prestazione verrà resa il giorno 23 luglio 2017 il periodo da prendere come riferimento è quello compreso tra novembre 2016 e aprile 2017).

E', altresì, vietato ricorrere al contratto di prestazioni occasionali:

- a) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- b) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi;
- c) in agricoltura, salvo le espresse eccezioni.

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.

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%;
- oneri di gestione nella misura dell'1,0%.

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

Almeno sessanta minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, l'utilizzatore è tenuto a fornire le seguenti informazioni:

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

Trattandosi di comunicazione da fornire prima dello svolgimento della prestazione lavorativa, laddove, per evenienza di carattere straordinario (es: indisponibilità sopravvenuta del prestatore), la prestazione non dovesse essere resa,

l'utilizzatore effettua la revoca della dichiarazione inoltrata, purché ciò avvenga entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello previsto per lo svolgimento della prestazione.

Gestione dei pagamenti da parte degli utilizzatori: al fine di poter ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionali è necessario che l'utilizzatore (Libretto Famiglia o Contratto di prestazione occasionale) abbia preventivamente alimentato il proprio portafoglio telematico (attraverso il versamento con F24 oppure strumenti di pagamento elettronico con addebito in c/c ovvero su carta di credito/debito, gestiti attraverso la modalità di pagamento "pagoPA") 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.

A seconda della forma di pagamento, le somme sono utilizzabili per remunerare le prestazioni occasionali ed assolvere agli obblighi contributivi, di norma, entro 7 giorni dall'operazione di versamento.

Profili sanzionatori e regolarizzazioni:

In caso di superamento del limite di €. 2.500,00 per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore oppure del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

La violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva all'Inps delle prestazioni da effettuarsi è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da €. 500,00 a euro €. 2.500,00 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.

LAVORO AGILE – SMART WORKING

(Legge n. 81 del 22.05.2017 – G.U. n. 135 del 13.06.2017)



A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, in data 13 giugno c.a., è entrata in vigore la L. 81/2017 contenente "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Con la presente, in attesa dei prossimi chiarimenti, si ritiene opportuno elencare le principali novità introdotte in tema Lavoro Agile o Smart Working:

Definizione: modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Forma: l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore e le misure necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni di lavoro.

Durata e recesso: l'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni elevati a 90 giorni in caso di recesso del datore di lavoro nel caso di lavoratori disabili.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine, nel caso di accordo a tempo determinato, oppure senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Disciplina del rapporto di lavoro: il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Potere di controllo e disciplinare: l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

Sicurezza sul lavoro: Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali e ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

EVASIONE CONTRIBUTIVE E DENUNCE OBBLIGATORIE

(INPS, Circolare n. 106 del 05.07.2017)

L'INPS è intervenuta chiarendo che l'omissione o l'infedeltà delle denunce obbligatorie oppure la loro tardiva presentazione configurano la fattispecie dell'evasione contributiva (art.116, c.8, lett. b), L. 388/2000).

La qualificazione della fattispecie dell'evasione contributiva resta ancorata, da una parte, all'intenzione specifica di non versare i contributi o premi (profilo soggettivo) e, da un'altra, all'occultamento del rapporto di lavoro ovvero delle retribuzioni erogate (profilo oggettivo).

Viceversa, costituisce principio consolidato la circostanza che il mancato o ritardato pagamento dei contributi, in presenza di tutte le denunce e registrazioni obbligatorie necessarie, integra la fattispecie dell' omissione contributiva.

Con specifico riferimento all'elemento oggettivo dell'occultamento, alla luce della giurisprudenza della Corte di Cassazione, viene precisato che tale termine non solo indica l'assoluta mancanza di qualsivoglia elemento documentale che renda possibile l'eventuale accertamento della posizione lavorativa o delle retribuzioni ma ricorre anche nell'ipotesi di denuncia obbligatoria all'Ente previdenziale che risulti non presentata, incompleta o non conforme al vero.

Da ciò consegue che anche l'omissione, l' infedeltà e la tardiva presentazione delle denunce obbligatorie configura un'ipotesi di evasione.

L'elemento psicologico richiesto per l' applicazione della fattispecie di evasione contributiva, può peraltro influire sulla valutazione del comportamento evasivo riportando lo stesso nell'alveo dell'ipotesi meno grave dell' omissione qualora il soggetto inadempiente sia in grado di provare la sua buona fede e quindi la mancanza dell'intento fraudolento.

Peraltro, la predetta prova non può ritenersi assolta per effetto dell'avvenuta corretta annotazione, sui libri obbligatori, dei dati omessi o infedelmente riportati nelle denunce ma il datore di lavoro dovrà fornire anche una prova idonea ad escludere l'intento fraudolento.

Resta ferma l'applicazione della misura dell'omissione alle differenze contributive derivanti da operazioni di conguaglio, effettuate in una denuncia correttamente compilata e presentata, per sgravi o agevolazioni contributive successivamente rivelatisi indebiti.

Denunce effettuate spontaneamente: è previsto che le sanzioni civili previste per l'evasione siano ricondotte alla misura prevista per l'ipotesi di omissione qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata:

- spontaneamente entro 12 mesi dal termine previsto per il pagamento della contribuzione;
- prima di ogni possibile contestazione da parte dell'Inps;
- il pagamento sia effettuato entro 30 giorni dalla presentazione della denuncia.

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 08.06.2017)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%.

Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 21374 del 24.10.2016, 22653 del 08.11.2016, 22735 del 22.11.2016, 24029 del 24.11.2016 e 24458 del 30.11.2016)



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- in materia di collocamenti in mobilità e di licenziamenti collettivi, ove il criterio di scelta adottato nell'accordo sindacale tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali sia unico e riguardi la possibilità di accedere al prepensionamento, tale criterio sarà applicabile a tutti i dipendenti dell'impresa a prescindere dal settore al quale gli stessi siano assegnati, restando perciò irrilevanti i settori aziendali di manifestazione della crisi cui il datore di lavoro ha fatto riferimento nella comunicazione di avvio della procedura;
- ai fini dell'operatività della tutela reale contro i licenziamenti individuali illegittimi, il computo dei dipendenti va accertato sulla base del criterio della normale occupazione, il quale implica il riferimento all'organigramma produttivo o, in mancanza, alle unità lavorative necessarie, secondo la normale produttività dell'impresa, valutata con riguardo al periodo di tempo antecedente al licenziamento, senza darsi rilevanza alle contingenti ed occasionali contrazioni od anche espansioni del livello occupazionale aziendale;
- in tema di rendimento lavorativo inferiore al minimo contrattuale, o d'uso, vale il principio secondo cui non integra ex se l'inesatto adempimento che si presume, fino a prova contraria, imputabile a colpa del datore di lavoro, dato che, nonostante la previsione di minimi quantitativi, il lavoratore è obbligato a un facere e non ad un risultato, e l'inadeguatezza della prestazione resa può essere imputabile alla stessa organizzazione dell'impresa o comunque a fattori non dipendenti dal lavoratore.

Conseguentemente, in relazione al cosiddetto scarso rendimento, il datore di lavoro che intenda farlo valere quale **giustificato motivo soggettivo** (con obbligo di rispetto della procedura prevista dall' art. 7 L.300/1970) di licenziamento non può limitarsi a provare il mancato raggiungimento del risultato atteso ed eventualmente la sua oggettiva esigibilità, ma è onerato della dimostrazione di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, quale fatto complesso alla cui valutazione deve concorrere anche l'apprezzamento degli aspetti concreti;

- ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra

le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psicofisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi;

- il licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva è scelta riservata all'imprenditore, quale responsabile della corretta gestione dell'azienda anche dal punto di vista economico ed organizzativo, sicché essa, quando sia effettiva e non simulata o pretestuosa, non è sindacabile dal giudice quanto ai profili della sua congruità ed opportunità.

NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA

(Accordo Stato Regioni del 25.05.2017 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 5617 del 21.06.2017 - INPS, Circolari nn. 100 del 16.06.2017 e 103 del 23.06.2017 - INPS, Messaggi nn. 2365 del 15.06.2017 e 2499 del 16.06.2017 – Agenzia delle Entrate, Risoluzioni nn. 67 del 09.06.2017 e 74 del 20.06.2017)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- Governo, Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano hanno sottoscritto un accordo in merito alle linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento.
- L' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha chiarito che per le ipotesi intermediazione illecita di manodopera relative a cooperative o società che forniscono ai propri utenti servizi di assistenza alla persona, l' eventuale sanzione amministrativa sarà applicata unicamente nei confronti del somministratore e non anche nei riguardi dell'utilizzatore/famiglia privata fruitrice del servizio di assistenza alla persona (la quale non sarà, peraltro, chiamata a rispondere ex artt. 35 e 38 D.Lgs. n. 81/2015).
- L' INPS è intervenuta fornendo:
 - chiarimenti e istruzioni operative in merito all' APE Sociale;
 - chiarimenti in merito al cumulo di periodi assicurativi;
 - le istruzioni operative relative agli incentivi contributivi relativi all' assunzione di lavoratori in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore.
- L' Agenzia delle Entrate ha fornito ulteriori chiarimenti in merito:
 - alla tassazione delle somme per premi di risultato percepite sotto forma di benefit in assenza dei requisiti previsti per accedere al regime agevolato;
 - al trattamento fiscale delle spese rimborsate dal datore di lavoro in relazione all' utilizzo del telefono cellulare per finalità anche aziendali.

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 15.05.2017 al 14.06.2017. Il coefficiente è pari a 1,223205%.

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

LO STUDIO