

PrestO manda in pensione i voucher. Dal Lavoro accessorio al Contratto di prestazione occasionale.

Come è noto, il Governo alcuni mesi fa ha abrogato[i] le norme disciplinanti l'istituto del lavoro accessorio, meglio noto per i voucher attraverso i quali veniva retribuita la prestazione lavorativa, salvaguardando esclusivamente l'utilizzo dei buoni richiesti alla data di entrata in vigore del Decreto fino al 31 dicembre 2017.

Sul tema ci siamo soffermati nella nostra Circolare "*VOUCHER addio: ora come si fa? A quali contratti flessibili le associazioni possono fare ricorso?*" del 23/03/2017.

Dopo un periodo di vuoto normativo, sono stati introdotti[ii] due istituti che presentano alcuni elementi in comune con i voucher, ossia

- il contratto di prestazione occasionale, a cui possono fare ricorso anche gli enti senza scopo di lucro;
- il libretto di famiglia, destinato invece esclusivamente alle persone fisiche per necessità che esulano dall'attività professionale o di impresa;

e sul tema è intervenuto successivamente l'INPS, con la Circolare n°107 del 05/07/2017 e con il Messaggio n°2887 del 12/07/2017, per fornire gli opportuni chiarimenti.

Entrambi gli istituti **non potranno** in ogni caso **essere utilizzati finché non saranno attivate le procedure**: la piattaforma informatica dovrebbe essere operativa entro il mese di luglio.

Quali sono le caratteristiche del contratto di prestazione occasionale?

Si tratta di prestazioni occasionali a prescindere dalla natura subordinata o autonoma: ciò che rileva è la temporaneità della prestazione, il contingentamento del compenso e l'organizzazione del datore di lavoro/committente.

In base alle nuove regole **l'associazione** non potrà erogare più di 5.000 euro di compensi nel corso dell'anno con riferimento alla totalità dei lavoratori ed al singolo lavoratore non più di 2.500 euro.

Se ad esempio l'associazione ALFA nel corso dell'anno ha speso 4.000 euro totali di compensi per prestazioni di lavoro occasionale, per continuare a ricorrere a PrestO potrà spenderne al massimo altri 1.000 euro.

Ai fini di questo limite devono però essere computati in misura solo del 75% del loro importo, i compensi per prestazioni occasionali rese dai seguenti soggetti:

1) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;

2) giovani con meno di 25 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;

4)perceptori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) o di altra prestazione di sostegno del reddito.

Se ad esempio l'associazione BETA nel corso dell'anno ha speso per prestazioni di lavoro occasionale:

1)euro 2.000,00 per chi ha curato lo sfalcio dell'erba della sede;

2)euro 2.500,00 per lo studente di pedagogia che ha fatto l'educatore nell'ambito di un progetto;

3)euro 1.000,00 per il pensionato che ha effettuato alcuni interventi di manutenzione della sede;

nonostante abbia complessivamente erogato più di 5.000,00 euro di compensi per prestazioni di lavoro occasionale non ha in realtà sfiorato il plafond, dovendo essere così ricalcolato:

Costo effettivo	Costo che incide sul plafond
<i>euro 2.000,00 per chi ha curato lo sfalcio dell'erba della sede</i>	<i>euro 2.000,00 per chi ha curato lo sfalcio dell'erba della sede</i>
<i>euro 2.500,00 per lo studente di pedagogia che ha fatto l'educatore nell'ambito di un progetto</i>	<i>euro 1.875,00 per lo studente di pedagogia che ha fatto l'educatore nell'ambito di un progetto</i>
<i>euro 1.000,00 per il pensionato che ha effettuato alcuni interventi di manutenzione della sede</i>	<i>euro 750,00 per il pensionato che ha effettuato alcuni interventi di manutenzione della sede</i>
<i>Totale netto speso: 5.500,00 euro</i>	<i>Totale plafond 4.625,00</i>

Il limite dei 5.000 euro è uno dei più rilevanti cambiamenti rispetto ai vecchi voucher attraverso i quali l'associazione poteva spendere 7.000 euro netti a singolo lavoratore.

Il **lavoratore** non potrà ricevere, con riferimento alla totalità dei datori di lavoro, compensi superiori a 5.000 euro al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

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

Nel caso in cui si superi anche solo uno tra il limite di durata di 280 ore ovvero 2.500 euro di compensi corrisposti allo stesso lavoratore, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato.

Tutele e status del lavoratore.

I compensi percepiti dal prestatore – esattamente come previsto in passato con i voucher – sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il

rinnovo del permesso di soggiorno.

Al lavoratore spettano poi una serie di tutele, quali il diritto al riposo giornaliero (11 ore di riposo continuativo nell'arco delle 24 ore), alle pause (almeno 10 minuti qualora la durata della prestazione ecceda il limite delle 6 ore), al riposo settimanale (due periodi di riposo di almeno 24 ore consecutive all'interno di un periodo di 14 giorni, da cumulare con le ore di riposto giornaliero) ma anche le tutele in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (differentemente da quanto avveniva in passato per i voucher attivati dalle associazioni[i]).

Tutte le associazioni possono farvi ricorso?

Si a meno che non abbiano alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato fatta eccezione per gli apprendisti[iv]: lavoratori part time e intermittenti sono conteggiati in proporzione al lavoro svolto.

Per calcolare la c.d. "forza aziendale" l'INPS prende in considerazione gli assunti a tempo indeterminato nel periodo che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data di svolgimento della prestazione lavorativa occasionale, anche se si registrano orientamenti di segno diverso[v].

Ad esempio se la prestazione verrà resa il giorno 23 Luglio 2017, il computo della media occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato dovrà essere effettuato per i mesi da novembre 2016 (ottavo mese precedente) ad aprile 2017 (terzo mese precedente).

Rimane in vigore – come in passato – il divieto di utilizzare questa tipologia di contratto nell'esecuzione di un **appalto** comunque denominato.

Nel momento in cui è il Comune, per esempio, a richiedere ad una associazione la realizzazione di un servizio di animazione turistica, l'associazione non potrà retribuire i collaboratori coinvolti in tale attività con le prestazioni occasionali.

Posso erogare compensi per contratti di prestazione occasionale e altre tipologie di compenso allo stesso collaboratore?

La norma prevede espressamente che non è possibile instaurare questi rapporti di collaborazione con chi abbia in essere – con lo stesso datore/committente – rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa o che lo abbia avuti nei sei mesi precedenti alla prestazione occasionale.

Si ritiene invece che sia a forte rischio di contestazione – *sul tema però sarebbe opportuno l'intervento di chiarimenti* - l'eventuale contemporanea corresponsione di compensi per prestazioni occasionali con gli emolumenti da lavoro autonomo occasionale (*sulla cui disciplina non interviene la normativa in esame*) o con i c.d. rimborsi forfettari o compensi sportivi di cui all'art.67, comma 1, lett.m) del TUIR.

In ogni caso la norma non individua la conseguenza della violazione di tale precetto da parte dell'utilizzatore.

Come pago il collaboratore e quanto mi costa?

L'associazione deve preventivamente versare - tramite modello F24 Elide - le somme destinate al pagamento delle prestazioni occasionali. E' esclusa la facoltà di utilizzo in compensazione di crediti verso l'erario/enti previdenziali. Nella sezione "elementi identificativi" non dovrà essere inserito alcun valore.

Il costo è così quantificato:

	Netto	Gestione separata INPS (33%)	INAIL (3,5%)	Costo servizio (1%)	Totale lordo
Costo minimo (in ogni caso non inferiore a 4 ore)	€ 36,00	11,88	1,28	0,48	49,64
Costo orario (nel rispetto del minimo)	€ 9,00	2,97	0,32	0,12	12,41

Come faccio ad attivare questo contratto?

Come anticipato è necessario attendere l'implementazione delle procedure informatiche ma la normativa prevede che le associazioni dovranno registrarsi alternativamente:

-tramite piattaforma telematica (fruibile attraverso l'accesso al sito internet www.inps.it Prestazioni occasionali) con l'utilizzo delle proprie credenziali personali (PIN INPS, credenziali SPID,CNS);

- tramite i servizi di contact center INPS;

-tramite gli intermediari.

Ai fini dell'accredito dei compensi, è necessario che si registrino anche i lavoratori, con le stesse modalità precedentemente indicate, comunicando l'Iban del conto corrente bancario/postale, libretto postale ovvero della carta di credito, sul quale l'INPS provvederà, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, ad erogare il compenso pattuito. Si fa presente che deve trattarsi di conto corrente o libretto postale intestato o cointestato al lavoratore ovvero di carta di credito dotata di Iban e intestata al lavoratore medesimo

Le associazioni sono tenute a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:

a) i dati anagrafici e identificativi del lavoratore;

b) il luogo di svolgimento della prestazione;

c) l'oggetto della prestazione;

d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione

e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata.

Il lavoratore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso SMS o di posta elettronica.

Cosa succede se in realtà la prestazione non viene resa?

In questo caso l'associazione può effettuare la revoca della dichiarazione inoltrata avvalendosi della procedura telematica INPS, purché ciò avvenga a quello originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione.

L'INPS ha implementato una serie di procedure con lo scopo di scongiurare abusi nei confronti del lavoratore.

L'Istituto provvederà ad inviare tramite posta elettronica, SMS, MyINPS al lavoratore la dichiarazione trasmessa dall'associazione prima dell'inizio della prestazione lavorativa con l'indicazione dei termini generali della medesima.

L'invio al lavoratore, con le stesse modalità precedentemente citate, della eventuale comunicazione di revoca della dichiarazione trasmessa dall'associazione nel caso di mancato svolgimento della prestazione lavorativa. Se però il lavoratore ha effettivamente svolto la prestazione lavorativa, quest'ultimo potrà entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo (a quello di svolgimento della prestazione lavorativa), comunicare all'INPS che in realtà la prestazione è effettivamente avvenuta con conseguente diritto all'accredito del compenso ed al versamento dei contributi.

L'INPS, insieme all'Ispettorato del Lavoro, effettuerà dei controlli sulle revoche delle comunicazioni di prestazioni inserite in procedura. Se dovesse risultare che la prestazione di lavoro è effettivamente svolta a fronte di una contestuale revoca della medesima da parte dell'associazione, verranno applicate le sanzioni per il lavoro nero.

La Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 81/E del 03/07/2017 fornisce istruzioni riguardo la compilazione del modello F24 Elide:

- nella sezione CONTRIBUENTE, andrà indicato il codice fiscale e i dati anagrafici dell'associazione;
- nella sezione "ERARIO ED ALTRO" andranno indicati:
 1. nel campo "tipo" la lettera "I" (INPS);
 2. nel campo "elementi identificativi", nessun valore;
 3. nel campo "codice", la causale contributo CLOC
 4. nel campo "anno di riferimento", l'anno in cui si effettua il pagamento, nel formato "AAAA".

In breve

LIMITI UTILIZZO CONTRATTO PRESTAZIONE OCCASIONALE

Limiti economici	<ul style="list-style-type: none"> - Massimo 5.000 euro compensi netti con riferimento alla totalità dei lavoratori - Massimo 2.500 euro compensi netti con riferimento al singolo lavoratore - Compenso minimo orario 9 euro netti e minimo giornaliero 36 euro netti
Limiti durata	Massimo 280 ore nell'arco dello stesso anno civile
Limiti forza aziendale	Massimo 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.
SANZIONI E REGOLARIZZAZIONI	
Trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato	<p>Superamento importo 2.500 euro per ciascuna prestazione resa dal singolo lavoratore in favore dell'associazione</p> <p>Superamento del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile</p>
Sanzione da 500 a 2.500 euro	<p>Violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva all'INPS delle prestazioni da effettuarsi</p> <p>Associazioni che hanno alle dipendenze più di 5 lavori subordinati con contratto a tempo indeterminato</p>

Arsea comunica n.51 del 13/07/2017

Note

[1] con il DL 17/03/2017 n. 25

[2] con la Legge 96/2017 di conversione del DL 50/2017 su cui ci siamo soffermati nella nostra circolare n°50 del 12/07/2017

[3] Ne consegue che l'associazione che abbia attivato anche solo una prestazione di lavoro occasionale sarà tenuta ad espletare tutti gli adempimenti previsti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro quali il documento di valutazione dei rischi e gli oneri di formazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, degli addetti al primo soccorso e all'antincendio ma anche la formazione del collaboratore.

[4] INPS Messaggio n°2887 del 12/7/2017

[5] Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale (Corte di Cassazione 1298/1996 e 13274/2003) la forza aziendale deve essere calcolata prendendo in

considerazione la normale occupazione che risulta dall'organigramma aziendale nel periodo antecedente alla data del fatto da osservare.

Lo staff di Arsea