

Disciplina delle prestazioni occasionali - Articolo 54-bis della legge n. 96 del 21 giugno 2017

Il 23 giugno scorso è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale la legge di conversione del DL n. 50 del 24 aprile 2017 (Legge n. 96 del 21 giugno 2017) recante *"Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo"* che all'articolo 54-bis detta la regolamentazione della nuova disciplina lavoristica in materia di prestazioni occasionali.

Il 5 luglio l'INPS ha diramato una circolare interpretativa, la n. 107 del 2017, fornendo prime istruzioni, che alleghiamo.

Nella presente esposizione ci limitiamo ad illustrare le disposizioni che attengono agli utilizzatori che acquisiscono prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazioni occasionali.

Prestazioni occasionali - definizione

Il comma 1 dell'articolo 54-bis prevede che per prestazioni di lavoro occasionali, vadano intese quelle attività lavorative che danno luogo, 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. Con riferimento a questa ipotesi sono computati in misura pari al 75% del loro importo, i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti: 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; percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito (cfr. art. 54-bis, comma 8);
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

La nuova normativa introduce differenti discipline in funzione delle caratteristiche degli utilizzatori che sono suddivisi in due grandi categorie:

a) le persone fisiche non nell'esercizio di una attività professionale o d'impresa (cfr. art. 54 bis, comma 6, lett.a), per le quali la disciplina di accesso alle prestazioni è più agevole in termini di adempimenti amministrativi da soddisfare;

b) gli "altri utilizzatori";

Ricorso alle prestazioni occasionali da parte degli "altri utilizzatori"

Gli "altri utilizzatori" possono avvalersi di prestazioni di lavoro occasionale soltanto mediante il contratto di prestazione occasionale (cfr. art. 54 bis, comma 13).

Questa norma definisce il contratto di prestazione occasionale come quel contratto mediante il quale un "altro utilizzatore" acquisisce, attraverso la piattaforma informatica INPS (comma 15), "*prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità*" entro i limiti di importo già ricordati.

La legge vieta il ricorso al contratto di prestazione occasionale nelle seguenti ipotesi:

a) da parte degli "utilizzatori" che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato¹;

b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti con determinate caratteristiche (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; percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito) purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;

¹ La circolare INPS n. 107 del 2017 prevede che ai fini della determinazione del numero dei lavoratori il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale. Ai fini della verifica della sussistenza delle condizioni che legittimano il ricorso al lavoro occasionale la media semestrale va calcolata sulla base del dato effettivo senza operare alcun arrotondamento. (cfr. messaggio INPS n. 2887 del 12 luglio 2017).

Ai fini della determinazione del computo sono esclusi solamente i lavoratori apprendisti. I lavoratori part-time sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. Una volta determinato il numero complessivo dei lavoratori occupati, il risultato va arrotondato per eccesso laddove il valore del primo decimale sia superiore a 0,5 ovvero per difetto in caso contrario (cfr. messaggio INPS n. 2887 del 12 luglio 2017)

Sono in corso verifiche da parte di Confindustria in ordine all'indicazione fornita dall'Istituto per la determinazione delle modalità di computo.

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

Prestazioni di lavoro autonomo occasionale

È utile precisare che resta ferma la disciplina fiscale e previdenziale prevista per le prestazioni di lavoro autonomo occasionale che non superino i 5.000 euro. Tali prestazioni di lavoro autonomo restano, sul piano giuslavoristico, regolate dall'art. 2222 del codice civile.

Divieto di acquisizioni delle prestazioni

Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali che siano rese da parte di soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa (cfr. art. 54-bis, comma 5).

Si tratta ora di comprendere se, in base alla definizione contenuta nel comma 13, gli utilizzatori/datori di lavoro che esercitano attività professionale o d'impresa siano tenuti a rispettare, oltre ai limiti quantitativi del comma 1, i divieti già ricordati e gli altri limiti posti dalla normativa (cfr. infra), anche il requisito della "*occasionalità o saltuarietà della prestazione di lavoro di ridotta entità*".

Ad una prima lettura, la norma sembra imporre il rispetto anche di questi requisiti, dai contorni certamente incerti.

Senonchè una interpretazione sistematica delle disposizioni in esame conduce a ritenere che l'eventuale violazione del carattere "*occasionale o saltuario della prestazione di lavoro di ridotta entità*", non essendo assistita da alcuna specifica sanzione, non dovrebbe costituire elemento effettivamente qualificante della fattispecie. L'elemento essenziale della disciplina della fattispecie, viceversa, si fonda sul rispetto dei limiti quantitativi individuati al comma 1, così come, del resto, accadeva nella pregressa disciplina dei cd. "voucher".

Sarà comunque opportuno, per evitare il rischio di un eventuale contenzioso, che gli utilizzatori/datori di lavoro che esercitano attività professionale o d'impresa, oltre al rispetto di tutti i limiti e divieti posti dalla normativa,

cerchino di evitare di utilizzare, almeno in questa prima fase di applicazione, il contratto di prestazione occasionale per far fronte ad attività che rientrino nell'ordinaria attività d'impresa.

Registrazione in apposita piattaforma informatica

Per poter accedere al contratto di prestazioni occasionali, è previsto l'obbligo - a carico di utilizzatori e prestatori - di registrazione (con relativi adempimenti) in un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'INPS, che supporta le operazioni di erogazione e di accredito dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico. (cfr. art. 54-bis, comma 9)

I pagamenti possono altresì essere effettuati mediante il modello di versamento F24 (con esclusione di ogni forma di compensazione).

Obblighi di comunicazione a carico dell'utilizzatore

L'utilizzatore, parte del contratto di prestazione occasionale (esclusa la pubblica amministrazione), è tenuto (cfr. cfr. art. 54-bis, comma 17) a trasmettere, almeno un'ora prima dell'inizio 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:

- i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- l'oggetto della prestazione;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione o, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni;
- 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, salvo quanto stabilito per il settore agricolo.

Ne consegue che, di fatto, il "compenso minimo" per il prestatore di lavoro occasionale viene fissato in 36 euro.

Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di *short message service* (SMS) o di posta elettronica.

Nel caso in cui la prestazione non abbia luogo (cfr. comma 18), l'utilizzatore è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS, ovvero

avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione.

In mancanza di revoca, l'INPS è tenuto a provvedere al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi entro il giorno 15 del mese successivo.

Adempimenti di registrazione e di comunicazione

Nella circolare INPS n. 107, si precisa che gli adempimenti di registrazione, da parte degli utilizzatori e dei prestatori, nonché di comunicazione dei dati relativi alla prestazione lavorativa possono essere svolti:

- attraverso l'accesso alla citata piattaforma telematica con l'utilizzo delle proprie credenziali personali (PIN INPS, credenziali SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS - Carta Nazionale dei Servizi);
- avvalendosi dei servizi di contact center INPS, che gestiranno, per conto dell'utente (utilizzatore/prestatore), lo svolgimento delle attività di registrazione e/o degli adempimenti di comunicazione della prestazione lavorativa.

Per la sola funzione di registrazione del prestatore possono operare gli intermediari di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12 e gli enti di patronato di cui alla 30 marzo 2001, n. 152.

Nella circolare si prevede che la piattaforma informatica consentirà l'operatività per intermediari e patronati entro il mese di luglio 2017.

Misura minima del compenso, regime fiscale e computo per il rilascio del permesso di soggiorno.

La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro (cfr. art. 54-bis, comma 16), tranne che nel settore agricolo per il quale il compenso minimo è stabilito in ragione dell'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ma, come accennato, è stato, poi, previsto che il compenso pattuito per la prestazione non può essere in misura inferiore a 36 euro (cfr. art. 54-bis, comma 17, lett.e).

Sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata nella misura del 33 per cento del compenso, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nella misura del 3,5 per cento del compenso. (cfr. art. 54-bis, comma 16)

I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sullo stato di disoccupazione del prestatore e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno (cfr. art. 54-bis, cfr. comma 4).

Nel caso di prestatori 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), e di altre prestazioni di sostegno del reddito, comprese le prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà, l'INPS provvederà a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, laddove prevista, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali rese dal prestatore (cfr. circolare INPS paragrafo 2).

La gestione dei pagamenti da parte degli utilizzatori

La circolare INPS n. 107 del 2017 ha precisato che perché il l'utilizzatore possa ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionali è necessario che abbia preventivamente versato, attraverso il modello F24, la provvista destinata a finanziare l'erogazione del compenso al prestatore, l'assolvimento degli oneri di assicurazione sociale ed i costi di gestione delle attività (paragrafo 7).

Nella circolare si precisa, inoltre, che la trattenuta delle somme destinate al finanziamento degli oneri gestionali sarà effettuata al momento dell'acquisizione della dichiarazione/comunicazione di prestazione lavorativa tramite la piattaforma informatica INPS.

In caso di revoca della dichiarazione andata a buon fine, l'importo sarà riaccreditato nel portafoglio virtuale dell'utilizzatore (paragrafo 7)

Tutela della salute e della sicurezza del prestatore

Nei confronti dei lavoratori che prestano lavori occasionali si applicano le norme di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008 e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili (cfr. art. 54-bis, comma 3).

Previsione in materia di riposi

L'articolo 54-bis, comma 3, della legge citata prevede che i prestatori di lavori occasionali abbiano diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto stabilito dagli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

Conversione a tempo pieno e indeterminato del rapporto di lavoro

Nel caso in cui gli utilizzatori superino il limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il rapporto con il prestatore si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Fanno eccezione la pubblica amministrazione e il settore agricolo che ha distinti limiti (cfr. art. 54-bis, comma 20).

Sanzioni

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione o di violazione dei divieti posti dal comma 14 è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.

Il comma 20 dell'articolo 54-bis della legge n. 96 del 2017 esclude l'applicazione della procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Relazione alle Camere

L'ultimo comma dell'articolo 54-bis della legge n. 96 del 2017 prevede la trasmissione alle Camere, previo confronto con le parti sociali, entro il 31 marzo di ogni anno da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali una relazione sullo sviluppo delle prestazioni di lavoro occasionali.