



ORDINE DEGLI AVVOCATI DI TORINO

**IL CONTRATTO SPIEGATO AI
COMMERCIALISTI**

Edizione 2018

Il contratto di lavoro: seconda parte

- La nuova disciplina dei voucher (Art. 54 bis del D.L. 24 aprile 2017 n. 50, introdotto dalla L. conv. 21 giugno 2017, n. 96);
- Libretto di famiglia e contratto di prestazione occasionale;
- Il contratto a chiamata o il lavoro intermittente (D.L. 15 giugno 2015, n. 81, art. 13)

La nuova disciplina dei voucher

I voucher o buoni lavoro sono degli strumenti che permettono di regolarizzare il lavoro di tipo accessorio, ovvero sia il cosiddetto

lavoro occasionale



la collaborazione occasionale è una fattispecie di lavoro autonomo, dove il rapporto lavorativo non presenta alcun vincolo di subordinazione. Di conseguenza non si può parlare di dipendente e di datore di lavoro, bensì di prestatore d'opera e di committente.

Riferimento normativo

Art. 2222 cod. civ. : stabilisce che si ha una collaborazione occasionale:

«Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente [...]»

Quindi si parlerà di rapporto di lavoro occasionale solo qualora la prestazione lavorativa presenti alcune specifiche caratteristiche quali:

- Assenza del vincolo di subordinazione;
- Completa autonomia da parte del prestatore d'opera nell'organizzare le modalità e i tempi del proprio lavoro;
- Mancanza di un inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale;
- Nessun obbligo di svolgere prevalentemente la prestazione all'interno della sede aziendale o in un altro luogo indicato dal committente;

La disciplina dei voucher:

Uno dei principali obiettivi che ha portato alla creazione dei «voucher lavoro» era quello di far emergere e regolarizzare le prestazioni occasionali che, per il loro grado di saltuarietà e breve durata non potevano essere ricondotti a veri e propri contratti di lavoro, venivano quindi remunerati «in nero».

Grazie ai voucher infatti il lavoratore occasionale si vedeva finalmente riconosciuti i contributi, mentre il datore di lavoro godeva dell'assicurazione Inail sugli infortuni sul lavoro.

All'inizio i voucher avevano un ambito di applicazione molto limitato, e ogni lavoratore poteva ricevere attraverso questo tipo di remunerazione al massimo 3.000 euro l'anno.

Col tempo, diversi provvedimenti ne hanno ampliato l'utilizzo a quasi tutti i settori e la remunerazione massima è arrivata a 7.000 euro l'anno.

Così che l'utilizzo dei «buoni lavoro» sarebbe andato oltre lo spirito della legge che li aveva istituiti, diventando piuttosto uno strumento di precarizzazione di rapporti lavorativi che sarebbero altrimenti potuti essere contrattualizzati in maniera più stabile.

I chiarimenti dell' INPS

Con la circolare n. 107/2017 l'INPS ha chiarito quali sono le novità relative al nuovo contratto di lavoro occasionale previsto dal **decreto-legge 24 aprile 2017 n. 50, introdotto in sede di conversione dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017**, in sostituzione della precedente tipologia contrattuale di lavoro accessorio.

La circolare prevede la possibilità, per i datori, di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, secondo due differenti modelli di contratto rivolti a diverse categorie di utilizzatori:

- Il Libretto Famiglia
- Il Contratto di prestazione occasionale, che si chiamerà “Presto”

Voucher: limiti economici ed assicurazioni sociali

Sulla scorta delle previsioni del comma 1, dell'art. 54-bis, del citato d.l. n. 50/2017, sono stabiliti precisi limiti economici, riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione di lavoro occasionale:

- a. Per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. a);
- b. Per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. b);
- c. Per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. c).

I diritti del lavoratore occasionale:

- I compensi percepiti dal prestatore 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, inoltre, sono esenti da tassazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.
- Il compenso dovrà essere erogato entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, a cura dell'Istituto.

I diritti del lavoratore occasionale:

- Al prestatore spetta l'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata, nonché l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
- Inoltre, gli oneri relativi a tali assicurazioni, sono esclusivamente a carico del datore di lavoro e sono stabiliti in misura differente per le due tipologie contrattuali citate.

Il libretto di famiglia

- Si tratta di un libretto nominativo prefinanziato
- Lo scopo della creazione del cd. Libretto di famiglia è quello di remunerare le prestazioni lavorative dedicate a:
 - **aiuto domestico**, lavori di giardinaggio o di manutenzione
 - **assistenza domiciliare** a bambini anziani o disabili
 - **lezioni private**

Oltre ai limiti sul tipo di attività remunerabile tramite il Libretto famiglia, la nuova normativa pone anche limiti economici. In particolare:

- Nessun lavoratore potrà infatti guadagnare più di 5.000 € netti l'anno attraverso i buoni lavoro;
- Ogni lavoratore non potrà guadagnare più di 2.500 € da un solo datore di lavoro.
- Un datore di lavoro non potrà acquistare servizi per un ammontare superiore ai 5.000 euro l'anno.

Le modalità di attivazione e pagamento:

- Tutto avviene online con l'intermediazione della piattaforma Inps dedicata. A questa devono registrarsi sia il datore di lavoro che il lavoratore.
- Una volta ricevuta la prestazione lavorativa, e non oltre il terzo giorno del mese successivo al termine della stessa, il datore di lavoro dovrà comunicare all'Inps tutti i dati che identificano il lavoratore, la prestazione svolta, il compenso pattuito e altre informazioni necessarie alla gestione del rapporto di lavoro.
- A questo punto il lavoratore riceverà una notifica di quanto avvenuto via email o sms. Entro il giorno 15 del mese successivo a quello in cui si è svolta la prestazione, l'Inps pagherà quanto dovuto al lavoratore. Le modalità di pagamento saranno quelle scelte dal lavoratore quando si è registrato al servizio.

Gestione del libretto di famiglia

- Può essere acquistato online sul sito INPS o presso gli uffici postali e banche con F24 Elide, utilizzando quindi contanti o strumenti di pagamento elettronici. Il versamento parte da un minimo di 10 euro a importi sempre multipli di 10. Va tenuto conto che in caso di pagamento con F24 sono necessari almeno 7-10 giorni feriali di anticipo per avere le somme a disposizione per la prestazione.
- Valore economico dei titoli: 10 euro lordi per un ora di lavoro, di cui 1,65€ per la contribuzione alla Gestione separata, 0,25€ per INAIL, 0,10 € per le spese di gestione, 8 euro netti per il lavoratore.
- AGGIORNAMENTO 17.8.2018 Il Libretto Famiglia che consente la comunicazione delle prestazioni lavorative dopo il loro effettivo svolgimento, a seguito delle modifiche della legge di bilancio 2018, può essere utilizzato anche dalle **società sportive**, senza limite di dipendenti, SOLO per le prestazioni degli steward negli stadi (controllo biglietti, supporto all'accesso del pubblico e controllo del regolamento) In questi casi i limiti sui compensi valgono solo per il singolo prestatore non per per il complessivo dell'azienda utilizzatrice)

COS'E' IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Per le imprese, i nuovi voucher avranno il nome e la forma del Contratto di prestazione occasionale.

Questo sarà un vero e proprio contratto di lavoro per prestazioni occasionali non più lunghe di 4 ore.

Ogni singolo contratto potrà essere attivato e gestito solo ed esclusivamente attraverso la piattaforma informatica Inps dedicata e ciò garantirà due cose:

- la piena tracciabilità dei compensi
- la semplificazione delle modalità di regolarizzazione delle posizioni contributiva e assicurativa.

Chi potrà usufruirne:

Il contratto di prestazione occasionale potrà essere utilizzato solo:

- Microimprese, ovvero quelle con un numero di dipendenti a tempo determinato minore o uguale a 5;
- Professionisti;
- Organizzazioni no profit;
- Pubblica Amministrazione (solo a determinate condizioni)

In particolare:

- Enti locali ma solo per esigenze temporanee o eccezionali (nell'ambito di progetti speciali per soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali; per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi; per attività di solidarietà, per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative).
- Le aziende agricole, sempre sotto i 5 dipendenti, possono utilizzare solo lavoratori non iscritti all'elenco dei lavoratori agricoli ma che facciano parte di categorie particolari come pensionati, studenti, disoccupati, percettori di sostegni al reddito.
- Sono invece **ESCLUSE** totalmente:
 - le aziende settore edile e minerario
 - le aziende che operano nell'ambito di contratti di appalto.

Le sanzioni

- Restano valide le norme già attive con i voucher per lavoro accessorio che prevedono:
- Nel caso in cui vengano superati i limiti complessivi di 5000,00 euro annui o 2.500,00 per prestazioni rese da un singolo prestatore per singolo utilizzatore – o, comunque, il limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto di lavoro si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. Tale disposizione non si applica se l'utilizzatore è una Pubblica Amministrazione.
- Nel caso, invece, di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva all'Inps delle prestazioni si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da € 500,00 a euro € 2.500,00 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.
- Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Novità del Decreto Dignità 2018 (L. 96/2018)

- Modifiche in tema di prestazioni occasionali per alcuni settori:
- In agricoltura:
- I lavoratori delle categorie particolari che possono effettuare le prestazioni in agricoltura devono all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica autocertificare la propria condizione e di non essere stati iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori.
- La sanzione della trasformazione in contratto a tempo indeterminato non si applica ai datori di lavoro agricolo che dimostrino che la violazione dipende da una irregolare autocertificazione fornita dal prestatore.

- Per il turismo:
- è possibile l'utilizzo delle prestazioni occasionali fornite da studenti, pensionati ecc, nelle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori;
- In generale :
- è permesso il pagamento anticipato della provvista di pagamento anche tramite un intermediario abilitato, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore;
- la comunicazione della durata della prestazione per l'imprenditore agricolo, struttura ricettiva o ente locale, può essere riferita a un arco temporale fino a dieci giorni, invece che tre;
- per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di 10 giorni
- viene inserita la modalità di pagamento dei compensi IN CONTANTI in qualsiasi sportello postale, con la presentazione di una autorizzazione di pagamento emessa dalla piattaforma informatica INPS e stampato dall'utilizzatore. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore.

Contratto di lavoro a chiamata o di lavoro intermittente (D.L. 15 /6/2015 n. 18 art. 13)

- I comma art. 13

«Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali».

Caratteristiche

- deve essere regolato per iscritto e deve indicare:
- la durata (se a tempo determinato o indeterminato)
- causale del ricorso al lavoro intermittente (soggettiva o oggettiva);
- luogo e modalità del rapporto di lavoro, nonché disponibilità che si richiede al lavoratore;
- il preavviso di chiamata;
- trattamento economico e normativo ed eventuale indennità di disponibilità;
- modalità di chiamata del lavoratore;
- eventuali norme sulla sicurezza de lavoro.

Quando può essere utilizzato

- Sulla base di quanto previsto dal Jobs Act il contratto a chiamata può essere stipulato solo in determinati casi, quando:
- vi sono esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro (**causa oggettiva**); qualora non sia prevista dal tipo di contratto collettivo, per sapere se si può ricorrere o meno a questo tipo di contratto, si può fare riferimento all'apposito decreto ministeriale del 2004 e riprende un decreto regio del 1923 (n. 2567) che indica le professioni per cui è possibile ricorrere, allo stato attuale delle cose, al lavoro a chiamata.
- in ogni caso, con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno (**causa soggettiva**).

Tipologie:

- 1) Lavoro a chiamata (o intermittente o job on call) con obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità se il lavoratore ha scelto di essere vincolato alla chiamata del datore di lavoro. Tale indennità è stabilita dai contratti collettivi di lavoro e non può essere inferiore al 20% del minimo tabellare, indennità di contingenza, ratei di mensilità aggiuntive previsto per quel tipo di mansione.
- 2) Lavoro a chiamata (o intermittente o job on call) senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità se il lavoratore ha scelto di non essere vincolato alla chiamata del datore di lavoro.

Durata

- Il Jobs Act prevede che per ogni lavoratore, e con lo stesso datore di lavoro, la durata non può essere superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari.
- Eccezione fatta per settore del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.
- In caso si superi il periodo, il contratto a chiamata si trasforma in automatico in un contratto a tempo pieno e indeterminato.

Divieti (art. 14 Jobs Act)

- Il contratto a chiamata non può essere stipulato:
- per sostituire lavoratori che sono in sciopero;
- in unità produttive in cui si è preceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, sospensioni o riduzioni di orario che interessino lavoratori che sono adibiti alle stesse mansioni per cui si vorrebbe richiedere il contratto a chiamata;
- Da imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in materia di sicurezza del lavoro.

Obblighi di comunicazione del datore di lavoro

- il datore di lavoro ha l'obbligo di dare una comunicazione amministrativa preventiva via SMS o e-mail della chiamata del lavoratore. Tale comunicazione deve essere fatta all'indirizzo di Posta elettronica certificata intermittenti@pec.lavoro.gov.it e no
- la comunicazione via SMS, può essere inviato solo nel caso in cui la prestazione sarà effettuata entro 12 ore dalla comunicazione. La comunicazione di annullamento dell'attività deve essere espletata nella stessa giornata.

In caso di mancata comunicazione:

sono previste delle sanzioni amministrative da € 400 ad € 2.400.

