



Studio Di Leone

COMMERCIALISTA - REVISORE LEGALE



**CIRCOLARE INFORMATIVA: MAGGIO 2017
IL NUOVO LAVORO OCCASIONALE – VOUCHER
NORMATIVA INFORTUNI LAVORO DIPENDENTE
GRAVIDANZA DEL DIPENDENTE**

IL NUOVO LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO (VOUCHER)

Dopo l'abolizione disposta dal D.L. 25/2017 del 17.3.2017 la conversione in legge del D.L.50/2017 del 24.4.2017 ha reintrodotta il lavoro occasionale accessorio (voucher) con significative restrizioni. La nuova disciplina, è entrata in vigore il 24 giugno u.s. ma, di fatto solo dal 10 luglio è attivo il portale informatico INPS, attraverso il quale sono gestite tutte le operazioni necessarie all'attivazione dei nuovi voucher.

Si analizzano di seguito i principali aspetti di questa nuova tipologia di "contratto" per quanto noto ad oggi, immaginando già che ci saranno in corso d'opera, via via che lo strumento viene utilizzato, ulteriori chiarimenti dagli enti interessati.

Si coglie anche l'occasione per ricordare che le prestazioni occasionali previste dalla nuova Legge non hanno nulla a che vedere con le prestazioni autonome occasionali disciplinate dall'art. 2222 del Codice Civile, per le quali non vi sono novità.

La differenza, rispetto ai voucher, è da ricercarsi nella professionalità prevista in capo al collaboratore autonomo occasionale, il quale si impegna a compiere un'opera o un servizio prevalentemente attraverso il proprio lavoro e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

UTILIZZATORI

- Persone fisiche > mediante il "libretto di famiglia"
- Professionisti e imprese > mediante il contratto di prestazione occasionale
- Pubbliche amministrazioni
- Enti non profit esclusi

E' vietato l'utilizzo se negli ultimi sei mesi è intercorso con il lavoratore un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa.

Via Fr.lli Cervi, 10 Limbiate (MB)

Tel-Fax 02 99 69 21 73

E-Mail posta@studiodileone.it

Web www.studiodileone.it

Iscrizione Albo Dottori Commercialisti n. **1491A**



LIMITI ECONOMICI

- a) 5.000 euro netti, per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- b) 5.000 euro netti, per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- c) 2.500 euro netti, per prestazioni rese complessivamente da ogni prestatore in favore dello stesso utilizzatore.

Ai fini del limite di cui alla lettera b), sono computati al 75% del loro importo i compensi per prestazioni occasionali da: titolari di pensione di vecchiaia o invalidità, giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un corso di studi, persone disoccupate, percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione o di altre prestazioni a sostegno del reddito.

I compensi sono esenti da imposte e non incidono sullo stato di disoccupazione del prestatore, pur essendo computabili nel reddito necessario per il rilascio e rinnovo del permesso di soggiorno.

MODALITA' DI UTILIZZO

Tutti gli utilizzatori devono registrarsi sulla apposita "piattaforma informatica INPS".

La registrazione può essere svolta sia direttamente sul sito internet dell'istituto che tramite call center, ma in entrambi i casi è necessario essere in possesso delle credenziali personali (PIN INPS, SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS – Carta Nazionale dei Servizi).

Entro il mese di luglio 2017 saranno abilitati ad operare anche gli intermediari.

Famiglia

Possono essere richieste prestazioni occasionali da persone fisiche, non esercenti attività professionale o d'impresa, solo per:

- piccoli lavori domestici
- lavori di giardinaggio, pulizia, manutenzione
- assistenza domiciliare a bambini o anziani o disabili
- insegnamento privato supplementare

La famiglia acquista, tramite la piattaforma INPS o presso un Ufficio Postale un libretto nominativo prefinanziato (Libretto Famiglia); il valore di ogni voucher, utilizzabile per prestazioni di durata non superiore ad un'ora, è di 10 euro, così suddivisi:

- 8 euro compenso netto al prestatore
- 2 euro contributi previdenziali, assicurativi e costi di gestione.



Entro il giorno 3 del mese successivo alle prestazioni, l'utilizzatore privato comunica, sempre tramite la piattaforma INPS, i seguenti dati:

- dati del prestatore
- compenso
- sede di svolgimento della prestazione
- durata della prestazione
- eventuali altre informazioni utili

Il prestatore riceve una notifica tramite SMS o e-mail quando la comunicazione è stata effettuata.

Altri utilizzatori (imprese e professionisti)

Per aziende e professionisti il contratto di prestazione occasionale è lo strumento mediante il quale acquisire prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità.

I voucher sono vietati:

- ☒ alle aziende che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato: a tal proposito la circolare INPS chiarisce che occorre calcolare la media della forza lavoro aziendale relativa al semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data della prestazione occasionale
- ☒ alle imprese edili e settori affini
- ☒ alle imprese agricole salvo particolari tipi di lavoratori
- ☒ nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere e servizi

L'utilizzatore versa le seguenti somme minime per ogni ora di lavoro:

- 9,00 euro compenso netto orario
- 3,38 euro per contributi previdenziali, assicurativi e costi di gestione

Di conseguenza il costo orario in capo all'azienda/professionista è di 12,38 euro

Almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, occorre comunicare a mezzo piattaforma INPS:

- dati lavoratore
- luogo di svolgimento della prestazione
- oggetto della prestazione
- data e ora di inizio e di termine della prestazione
- compenso (non inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, pari a 36 euro, anche qualora di fatto la prestazione lavorativa sia inferiore a quattro ore giornaliere)
- minimo in misura non inferiore a 36 euro, prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata



Il prestatore riceve una notifica tramite SMS o e-mail quando la comunicazione è stata effettuata. La comunicazione può essere revocata entro tre giorni da quello programmato per svolgere la prestazione qualora la stessa non abbia luogo.

PAGAMENTI

Le prestazioni verranno pagate ai lavoratori dall'INPS il giorno 15 del mese successivo alla prestazione attraverso:

- accredito su conto corrente bancario
- bonifico bancario domiciliato pagabile presso le Poste (in questo caso spese di incasso pari a €2,60 a carico del prestatore).

Il prestatore potrà acquisire tramite il portale INPS il prospetto paga mensile, con indicazione dei dati dei vari utilizzatori nonché delle informazioni utili ad attestare le prestazioni svolte.

I pagamenti da parte degli utilizzatori possono essere effettuati tramite:

1. modello F24 Elementi identificativi (ELIDE) con causale "LIFA" per il libretto di famiglia e "CLOC" per il contratto di prestazione occasionale.

La compilazione del modello F24 ELIDE dovrà essere così effettuata:

- nella sezione "contribuente" codice fiscale e dati anagrafici del soggetto che versa
- nella sezione "erario ed altro" : campo tipo lettera "I", elementi identificativi non si compila, codice causale come sopra indicato, anno di riferimento anno in cui si versa.

E' esclusa la facoltà di compensazione dei crediti.

2. Strumenti di pagamento elettronico con addebito in c/c ovvero su carta di credito/debito, gestiti attraverso la modalità di pagamento "pagoPA" di Agid e accessibili esclusivamente dal servizio Prestazioni Occasionali del Portale dei Pagamenti INPS attraverso l'utilizzo delle credenziali personali dell'utilizzatore (PIN INPS, SPID, CNS). Questo secondo tipo di pagamento sarà attivato entro il mese di luglio.

Le somme sono utilizzabili non prima di sette giorni dall'operazione di versamento.

E' evidente che, al fine di poter ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionali è necessario che l'utilizzatore (LF o CPO) abbia prima alimentato il proprio portafoglio telematico attraverso il versamento delle somme come sopra riportato. Occorrerà di conseguenza programmare le prestazioni occasionali con diversi giorni di anticipo, anche se ciò pare in contrasto con la logica stessa della norma.



SANZIONI

Utilizzo oltre i limiti

Il superamento del limite di compensi erogabili dal singolo utilizzatore allo stesso prestatore (2.500 euro per anno civile) ovvero del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, comporta la trasformazione del rapporto occasionale in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Obblighi di comunicazione

Qualora gli utilizzatori, diversi dalle persone fisiche, non inviino oppure inviino oltre i termini la comunicazione preventiva, incorrono in una sanzione da euro 500 a euro 2.500 per ogni violazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.

Violazione dell'ambito di applicazione

Qualora i voucher vengano utilizzati da:

- imprese o professionisti che occupano più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato
- da parte delle imprese agricole, al di fuori dei casi ammessi
- da imprese edili e affini
- nell'ambito di esecuzione di appalti di opere e di servizi sarà ugualmente applicabile la sanzione da euro 500 ad euro 2.500 per ogni violazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.

VOUCHER E NORMATIVA LAVORO

Il prestatore ha diritto, come tutti i lavoratori, al riposo giornaliero (almeno 11 ore consecutive nelle 24), alle pause intermedie (almeno 10 minuti se l'orario di lavoro supera le 6 ore consecutive), ai riposi settimanali (due periodi di riposo di almeno 24 ore consecutive all'interno di un periodo di 14 giorni, da cumulare con le ore di riposo giornaliero).

Per ultimo, ma non meno importante, il prestatore di lavoro retribuito con i voucher, assume la qualifica di lavoratore per le prestazioni rese nei confronti di imprenditori e liberi professionisti, per cui è applicabile in capo allo stesso tutta la normativa relativa al D.lgs. 81/08 (tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro.)



INFORTUNIO SUL LAVORO – CERTIFICATI ED ADEMPIMENTI

Si ritiene utile riepilogare i principali punti inerenti gli obblighi del lavoratore e dell'azienda in caso di infortunio sul lavoro.

Si forniscono inoltre indicazioni circa l'invio all'INPS dei certificati di maternità in via telematica (sperimentale).

Lavoratore

Il lavoratore è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.

Datore di lavoro

Deve accompagnare o inviare il lavoratore al più vicino pronto soccorso al fine di sottoporlo a visita medica. La struttura sanitaria redige il primo certificato che viene inviato all'INAIL in via telematica.

Per gli infortuni prognosticati non guaribili entro tre giorni, permane, in capo all'azienda, l'obbligo di presentare, sempre per via telematica, denuncia di infortunio entro due giorni da quello in cui la stessa ha avuto notizia dell'accaduto.

Qualora l'evento sia certificato come infortunio, la denuncia va presentata a prescindere dalle valutazioni del datore di lavoro circa la reale natura dell'evento.

In caso si tratti di infortunio che ha prodotto la morte o per il quale vi sia pericolo di morte del lavoratore, la denuncia deve essere inviata entro 24 ore dall'evento.

A chiusura dell'evento, la guarigione e relativa abilità al lavoro devono essere certificate dall'INAIL in sede di nuova visita: in assenza di tale documento il datore di lavoro non può riammettere il lavoratore in azienda.

Ricordiamo che per le assenze dovute a motivi di salute superiori a 60 giorni, è necessaria anche nuova visita di idoneità alla mansione da parte del medico competente.

La sanzione, in capo al datore di lavoro, per mancata o tardiva denuncia di infortunio varia da un minimo di 1.000 ad un massimo di 4.500 euro.

In caso di infortunio, si invitano pertanto le aziende clienti a far pervenire tempestivamente allo studio tutti i documenti e dati al fine di predisporre per tempo la relativa denuncia; nella specifico occorrono: copia del primo certificato medico, descrizione scritta dettagliata inerente l'accaduto (indicare se erano presenti testimoni ed eventualmente se si ritiene non veritiera la versione dei fatti riportata dal lavoratore); dati retributivi (eventuali straordinari effettuati nei quindici giorni precedenti l'infortunio, maggiorazioni retribuzione es. lavoro festivo).



Studio Di Leone

COMMERCIALISTA - REVISORE LEGALE

CERTIFICATO MEDICO DI GRAVIDANZA

L'INPS, con una recente Circolare, fornisce istruzioni operative e informa che i certificati di gravidanza e di interruzione della gravidanza possono essere trasmessi telematicamente esclusivamente da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Riguardo i tempi di attuazione delle predette disposizioni l'INPS prevede un periodo transitorio (fino al 4 agosto 2017), durante il quale è riconosciuta al medico certificatore la possibilità di rilasciare il certificato con modalità cartacea.

Con la trasmissione telematica del certificato di gravidanza o di interruzione della gravidanza la lavoratrice non è più tenuta alla presentazione degli stessi in formato cartaceo all'INPS e al datore di lavoro.

La consultazione, il prelievo e la stampa dei certificati avviene sempre attraverso il sito dell'INPS nella sezione certificati medici.

Via Fr.lli Cervi, 10 Limbiate (MB)

Tel-Fax 02 99 69 21 73

E-Mail posta@studiodileone.it

Web www.studiodileone.it

Iscrizione Albo Dottori Commercialisti n. **1491A**