



Tavolo Tecnico INPS-CNDCEC

Nuova disciplina delle prestazioni occasionali

1. DISCIPLINA GENERALE

	<p style="text-align: center;">Testo coordinato del D.l. n. 50/2017 con la legge di conversione n. 96/2017</p> <p style="text-align: center;"><i>Art. 54-bis Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale.</i></p>	<p style="text-align: center;">Proposte dei Commercialisti: criticità emerse</p>	<p style="text-align: center;">Riscontri dall' Ente al termine del tavolo tecnico INPS-CNDCEC</p>
<p style="text-align: center;">Definizione e limiti (commi 1 e 13)</p>	<p>1. <u>Entro i limiti e con le modalità di cui al presente articolo è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:</u></p> <p><u>a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;</u></p> <p><u>b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;</u></p> <p><u>c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.</u></p> <p>13. <u>Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore, di cui ai commi 6, lettera b), e 7, acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo di cui al comma 1, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi 14 e seguenti.</u></p>	<p>Nella previgente disciplina il ricorso al lavoro accessorio era stato ampliato a tutti i settori di attività, ponendo come unico limite l'importo massimo annuo ed abbandonando il riferimento al carattere di occasionalità del lavoro svolto.</p> <p>Dal comma 1 della nuova norma si evince che l'unico parametro da prendere come riferimento sia quello quantitativo, tuttavia il comma 13 pone l'accento sul carattere occasionale e saltuario della prestazione.</p> <p>Si chiede pertanto di chiarire se si possa ricorrere alla prestazione occasionale anche per lavorazioni tipiche di un'attività e cosa si intenda nello specifico con il concetto di "prestazioni di lavoro occasionali e saltuarie".</p>	<p>Trattasi della stesura della norma sulla quale l'Istituto non può intervenire, confermano però che alla data odierna gli unici controlli che verranno effettuati sono relativi ai limiti quantitativi di cui al comma 1.</p>
<p style="text-align: center;">Limite di 6 mesi dalla cessazione di precedente rapporto con medesimo utilizzatore (comma 5)</p>	<p>5. <u>Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.</u></p>	<p>Sebbene tale previsione normativa sia volta ad evitare abusi nel ricorso alle prestazioni occasionali, potrebbe risultare fortemente limitante per molte attività annuali che assumono nuovo personale stagionale (es. per la stagione estiva) e non possono ricorrere occasionalmente al medesimo personale per picchi di attività in corso d'anno, se non siano trascorsi almeno sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.</p>	<p>Trattasi di previsione normativa sulla quale l'istituto non può intervenire.</p>

2. LIBRETTO FAMIGLIA E CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

	<p style="text-align: center;">Testo coordinato del D.l. n. 50/2017 con la legge di conversione n. 96/2017</p> <p style="text-align: center;"><i>Art. 54-bis Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale.</i></p>	<p style="text-align: center;">Proposte dei Commercialisti: criticità emerse</p>	<p style="text-align: center;">Riscontri dall' Ente al termine del tavolo tecnico INPS-CNDCEC</p>
<p style="text-align: center;">Limite dei 5 lavoratori subordinati (comma 14)</p>	<p>14. È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:</p> <p>a) <u>da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;</u></p> <p>b) <u>da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;</u></p> <p>c) <u>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;</u></p> <p>d) <u>nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.</u></p>	<p>In relazione al seguente comma si chiede di chiarire:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La ragione della esclusione, dal campo di applicazione della norma, delle aziende che occupano più di 5 dipendenti, essendo peraltro già previsto un limite economico di 5.000 euro nell'anno solare, in relazione alla totalità dei prestatori; 2) La ragione della introduzione a cura della circolare INPS 107, di un periodo di riferimento semestrale e oltretutto dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione, visto che la norma non parla di periodo. Per un datore di lavoro che scende da 6 a 5 dipendenti occorre aspettare 5 mesi, a causa arrotondamenti, prima di poter ricorrere alla prestazione occasionale; 3) Per quale motivo nella media di cui sopra vengono considerati gli apprendisti quali dipendenti a tempo indeterminato, visto che la normativa all'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che <i>"Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti."</i> Si fa presente che, come ribadito dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 18/2014, l'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici nasce quale disposizione per 	<p>In merito ai punti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Trattasi di previsione normativa sulla quale l'Istituto non può intervenire. 2) È stata utilizzata la media per semplificare la procedura, per avere un dato che non risenta di eventuali picchi di assunzione e per evitare di incorrere in licenziamenti strumentali del c.d. "sesto lavoratore". In relazione al periodo di riferimento utilizzato per effettuare il calcolo, la scelta è stata fatta per consentire all'Istituto il corretto recepimento dei dati dai modelli UNIEMENS, anche al fine di segnalare tramite <i>alert</i> che si sta attivando una prestazione occasionale a ridosso o al superamento della soglia. 3) Superato dal Msg. INPS n. 2887 del 12/07/2017

	<p style="text-align: center;">Testo coordinato del D.l. n. 50/2017 con la legge di conversione n. 96/2017</p> <p style="text-align: center;"><i>Art. 54-bis Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale.</i></p>	<p style="text-align: center;">Proposte dei Commercialisti: criticità emerse</p>	<p style="text-align: center;">Riscontri dall' Ente al termine del tavolo tecnico INPS-CNDCEC</p>
<p>Oneri gestionali (comma 15)</p>	<p>15. <u>Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), versa, attraverso la piattaforma informatica INPS, con le modalità di cui al comma 9, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1 per cento degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.</u></p>	<p>favorirne l'assunzione e pertanto una loro inclusione nel computo dei rapporti a tempo indeterminato di cui alla presente normativa corre il rischio di disincentivare il ricorso all'istituto.</p> <p>Non si comprende se tali oneri gestionali debbano essere pagati anche sulla quota di contributi previdenziali, che vengono accreditati dall'INPS mediante la stessa piattaforma informatica.</p>	<p>L'Istituto conferma la percentuale dell'1% sull'intero importo, così come era l'impostazione nei vecchi voucher.</p>
<p>Obbligo di comunicazione (comma 17)</p>	<p>17. <u>L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto 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:</u></p> <p>a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore; 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 ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni; e) <u>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, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16.</u></p> <p><i>Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.</i></p>	<p>In relazione a tale comma si segnala l'impossibilità di provvedere a comunicare entro un'ora la proroga della prestazione, non potendo prevedere in anticipo l'eventuale insorgere di tale necessità.</p> <p>Appare poco chiara, inoltre, la relazione espressa alla lettera e) tra il compenso (che non può essere inferiore a 36 euro) e la durata della prestazione (che non può essere superiore a quattro ore continuative). La circolare INPS stabilisce che anche una prestazione di 1 o 2 ore debba essere comunque remunerata con importo pari a 36 euro, non si capisce la ratio di tale norma che porta a discriminare per legge un lavoratore che presta l'attività di 4 ore nei confronti di colui che ne presta 2.</p> <p>Un ulteriore dubbio riguarda la durata della prestazione. Il comma 3 della norma in analisi fa espressamente richiamo a quanto previsto per le prestazioni occasionali dal D.lgs. n. 66/2003. Tale decreto fissa a 6 ore nell'arco della giornata il limite massimo di</p>	<p>L'Istituto conferma che le procedure di assunzione e/o modifica devono essere effettuate entro l'ora che precede l'inizio della prestazione.</p>

	<p style="text-align: center;">Testo coordinato del D.l. n. 50/2017 con la legge di conversione n. 96/2017</p> <p style="text-align: center;"><i>Art. 54-bis Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale.</i></p>	<p style="text-align: center;">Proposte dei Commercialisti: criticità emerse</p>	<p style="text-align: center;">Riscontri dall' Ente al termine del tavolo tecnico INPS-CNDCEC</p>
<p style="text-align: center;">Tempi di pagamento (comma 19)</p>	<p><i>19. Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori rispettivamente di cui al comma 6, lettera a), e al comma 6, lettera b), al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste Italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore. Attraverso la piattaforma informatica di cui al comma 6, l'INPS provvede altresì all'accredito dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.</i></p>	<p>prestazioni senza pausa. Appare poco chiaro, pertanto, il riferimento alle 4 ore continuative come espresso nella lettera e).</p> <p>Nella previgente normativa l'importo dei voucher poteva essere incassato dopo 48 ore, garantendo al prestatore una sostanziale immediatezza dei pagamenti. La nuova norma, invece, prevede che l'INPS provveda al pagamento del compenso entro il giorno 15 del mese successivo. Tale slittamento dei termini di pagamento comporterà notevoli disagi (basti pensare ad una prestazione di qualche ora resa nei primi giorni del mese per la quale il compenso verrà incassato ad oltre un mese di distanza) nonché il probabile mancato utilizzo del Libretto Famiglia.</p>	<p>Trattasi di previsione normativa sulla quale l'istituto non può intervenire.</p>
<p style="text-align: center;">Limite temporale e limite economico (comma 20)</p>	<p><i>20. In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque 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 a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del</i></p>	<p>Si segnala un'incongruenza tra il limite temporale di 280 ore lavorabili per ciascun committente ed il limite economico di 2.500 euro previsto al comma 1.</p> <p>Stante la formulazione letterale della norma, in linea teorica un soggetto potrebbe lavorare per 280 ore, ma in particolar modo per le aziende, nella pratica è impossibile perché si andrebbe a superare il limite di 2.500 euro (280x9= 2.520). Poiché la sanzione in caso di superamento del limite è la trasformazione in rapporto di lavoro</p>	<p>L'Istituto risponde che si tratta di due limiti alternativi e che pertanto prevale quello che viene raggiunto prima.</p> <p>In agricoltura il limite di ore dovrà essere verificato sui singoli livelli.</p> <p>La piattaforma sarà dotata di contatori che segnalano sia al lavoratore che al datore di lavoro se il limite sta per essere raggiunto. Inoltre è stato</p>

	<p align="center">Testo coordinato del D.l. n. 50/2017 con la legge di conversione n. 96/2017</p> <p align="center"><i>Art. 54-bis Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale.</i></p>	<p align="center">Proposte dei Commercialisti: criticità emerse</p>	<p align="center">Riscontri dall' Ente al termine del tavolo tecnico INPS-CNDCEC</p>
	<p><i>pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 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.</i></p>	<p>a tempo pieno e indeterminato, si chiede di intervenire a chiarire il punto.</p> <p>Occorre sottolineare, infine, che un eventuale malfunzionamento della piattaforma INPS potrebbe comportare l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria per mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione, di importo compreso tra 500 e 2.500 euro. Pertanto è auspicabile che il <i>contact center</i> sia attivo 24 ore su 24.</p>	<p>previsto un sistema di comunicazione preventiva che blocca la possibilità di avviare prestazioni occasionali oltre limite.</p>

3. ALTRI QUESITI

<p align="center">Convivenze di comunità religiose (conventi, seminari)</p>	<p>Art. 54-bis, co. 6, D. l. n. 50/2017</p> <p><i>Alle prestazioni di cui al presente articolo possono fare ricorso:</i></p> <p><i>a) le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto Famiglia di cui al comma 10;</i></p> <p><i>b) gli altri utilizzatori, nei limiti di cui al comma 14, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale di cui al comma 13.</i></p> <p>Si chiede di chiarire se gli enti aventi personalità giuridica, ma senza fini di lucro (quali le comunità religiose, le convivenze militari, le case famiglia, le comunità di recupero e/o assistenza disabili) possono fare ricorso al libretto famiglia o devono stipulare il contratto di prestazione occasionale.</p>	<p>L'Istituto ritiene che non sia possibile ricorrere al Libretto Famiglia in mancanza di espressa previsione nella norma, e che pertanto debba essere utilizzato il CPO.</p>
<p align="center">Piattaforma informatica INPS</p>	<p>Circolare INPS n. 107 del 05/07/2017</p> <ol style="list-style-type: none"> Visto che alla data odierna gli intermediari abilitati non possono accedere alla piattaforma, ne consegue che chi non è in possesso di PIN non può registrarsi. Nella registrazione sia dell'utilizzatore che del prestatore occorre inserire un indirizzo e-mail. Si chiede di chiarire se si tratti di un dato obbligatorio da inserire, soprattutto qualora un soggetto non ne sia in possesso, e quale sia la finalità. Sembra che l'unico <i>browser</i> che funzioni sia Internet Explorer mentre tutti gli altri hanno problemi; Nel caso di ditta individuale, al momento dell'inserimento del contratto di prestazione, dopo la registrazione con PIN del titolare, il sistema richiede il numero di partita iva ed evidenzia l'errore "legale rappresentante non corrispondente" che non permette di procedere (il <i>contact center</i> conferma che è già stato segnalato ma non ancora risolto). 	<p>In merito ai punti:</p> <ol style="list-style-type: none"> L'Istituto conferma l'esistenza della problematica. L'indirizzo e-mail serve per inoltrare comunicazioni. Il problema è stato risolto. Il problema è stato risolto.

COMUNICAZIONI DELL'ISTITUTO.

È previsto il rilascio, a partire dal mese di competenza gennaio 2018, di una nuova procedura per il riconoscimento delle agevolazioni contributive definita "Dichiarazione Prenotazioni Agevolazioni". Tramite tale procedura coloro che hanno intenzione di usufruire di agevolazioni contributive potranno comunicare quale agevolazione ed il periodo previsto di godimento. In questo caso, e solo se si è usato tale procedura, l'Istituto eseguirà in automatico la richiesta di DURC on line per poter controllare la regolarità contributiva e procedere, eventualmente, con l'invito a regolarizzare. L'esito del DURC verrà speso per il riconoscimento o il disconoscimento delle agevolazioni per il mese oggetto di verifica. Tale modalità operativa consentirà di anticipare i tempi della verifica della regolarità per il mese di competenza e al momento dell'elaborazione della denuncia già sarà consolidato il riconoscimento o il disconoscimento delle agevolazioni.

L'avvio della piattaforma sarà preceduto da un Messaggio INPS in cui verranno fornite le istruzioni operative.

Da settembre 2017, per i periodi per i quali esistono note di rettifica art. 1 non ancora notificate e i cui periodi sono contrassegnati nel cassetto previdenziale da un semaforo rosso non lucchettato, verrà avviata un'interrogazione di DURC on line il cui esito (regolare o irregolare) determinerà la conferma o il disconoscimento delle agevolazioni. Ai soggetti per i quali non viene reperito un DURC in corso di regolarità o per i quali non risulterà immediatamente la regolarità, saranno notificati gli inviti a regolarizzare ai sensi dell'art. 7, comma 3, del DM 24/10/2007.

Si ricorda che la mancata regolarizzazione nei termini indicati consoliderà i DURC interni negativi (semaforo rosso contrassegnato con il simbolo del lucchetto chiuso) con la conseguenza che verranno disconosciuti i benefici contributivi in tali periodi (art 1, c. 1175, L. n. 296/2006).