



LE NUOVE PRESTAZIONI OCCASIONALI (EX VOUCHER)

Settore: Consulenti del lavoro









Circolari n. 1/17

07 agosto



*Studio Legale Spina - Studio Commerciale Sisti
Studio Nanni Consulenza del Lavoro ed elaborazione paghe*

INDICE

 <u>Introduzione</u>	<u>pag.2</u>
 <u>Come vengono identificate le prestazioni occasionali</u>	<u>pag.2</u>
 <u>Esclusione dall'utilizzo delle prestazioni occasionali</u>	<u>pag.2</u>
 <u>Attivazione delle nuove prestazioni occasionali</u>	<u>pag.3</u>
 <u>Compensi delle prestazioni occasionali</u>	<u>pag.3</u>
 <u>Altre normative</u>	<u>pag.4</u>
 <u>Pagamento dei compensi e accredito dei contributi</u>	<u>pag.5</u>
 <u>Sanzioni</u>	<u>pag.5</u>

INTRODUZIONE

Anche se la legge 21 Giugno 2017 n. 96 che ha convertito il D.L. n. 50/2017 sull'applicazione delle nuove prestazioni occasionali "PREST.O" in sostituzione del vecchio "Voucher" è in vigore dal 23 giugno 2017, ovvero dalla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, le nuove norme su tali prestazioni occasionali non sono ancora operative.

Il portale risulterà attivo dal 10 luglio 2017 e da quel momento sarà possibile utilizzare i nuovi voucher.

COME VENGONO IDENTIFICATE LE PRESTAZIONI OCCASIONALI

Nel corso di un anno civile (Dal 01/01 al 31/12):

- a) il prestatore non può ricevere compensi di importo superiore ad € 5.000,00 da ogni e qualsiasi utilizzatore (datore di lavoro; quindi nella totalità dei datori di lavoro);
- b) ciascun utilizzatore (datore di lavoro) non può corrispondere compensi superiori ad € 5.000,00 alla totalità dei lavoratori (prestatori) che effettuano prestazioni occasionali;
- c) per le prestazioni occasionali rese dal lavoratore (prestatore) in favore dello sesso utilizzatore (datore di lavoro) non possono essere corrisposti compensi superiori ad € 2.500,00.

ESCLUSIONE DALL'UTILIZZO DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

- d) i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato non possono fare ricorso alle nuove prestazioni occasionali;
- e) Non possono fare ricorso alle nuove prestazioni occasionali tutti i soggetti che hanno avuto da meno di 6 mesi, o che hanno in corso, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa

- f) non possono fare ricorso alle nuove prestazioni occasionali le imprese dell'edilizia, di escavazione, di lavorazione del marmo o materiale lapideo e tutte quelle imprese del settore delle miniere, cave o torbiere;
- g) non è possibile fare ricorso alle prestazioni occasionali in caso di appalti di opere e/o servizi.

ATTIVAZIONE DELLE NUOVE PRESTAZIONI OCCASIONALI

Se il committente della prestazione occasionale è un imprenditore si è in presenza di un "CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE"

L'attivazione di tale contratto necessita di un versamento all'INPS attraverso la piattaforma informatica di un importo che si renderà necessario al successivo pagamento delle prestazioni da parte dell'Istituto.

L'attivazione corretta del "contratto di prestazione occasionale" deve essere fatta dal committente datore di lavoro, inviando all'INPS tramite la piattaforma informatica, almeno 1

(Un) ora prima dell'inizio della prestazione, una dichiarazione contenente:

- 1) i dati anagrafici del prestatore di lavoro;
- 2) il luogo di svolgimento della prestazione;
- 3) l'oggetto della prestazione;
- 4) la data e l'ora di inizio e termine della prestazione;
- 5) il compenso pattuito della stessa prestazione.

COMPENSI DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

Il compenso orario nell'ambito del "contratto di prestazione occasionale" viene fissato nella misura minima di € 9,00

Il datore di lavoro o committente deve poi provvedere al pagamento:

- 1) dei contributi alla gestione separata nella percentuale del 33% del compenso erogato;

2) alla copertura degli infortuni sul lavoro presso l'INAIL nella misura del 3,5% del compenso erogato;

3) al pagamento degli oneri di gestione nella misura dell'1% del compenso erogato.

Da quanto sopra ne deriva che ogni ora di prestazione resa con contratto di prestazione occasionale

ha un costo pari ad € 12,38 di cui € 9,00 sono il netto che verrà corrisposto al lavoratore.

E' da tenere in considerazione che per le prestazioni rese con "Contratto di prestazione occasionale" è stato previsto un compenso minimo pari ad € 36,00 netti per una durata non superiore alle 4 ore continuative nell'arco della giornata. Ne consegue, pertanto, che l'attivazione di una prestazione lavorativa con tale tipo di contratto occasionale deve avvenire per almeno 4 ore consecutive e quindi con un compenso netto di € 36,00.

ALTRE NORMATIVE

I compensi corrisposti per le prestazioni occasionali:

- a) non si considerano imponibile ai fini fiscali;
- b) non hanno nessun effetto sull'eventuale stato di disoccupato del prestatore di lavoro;
- c) si computano ai fini del reddito utile per il rilascio del permesso di soggiorno.

Il prestatore di lavoro occasionale ha diritto:

- 1) al riposo giornaliero di 11 ore consecutive decorrenti dal termine e fino all'inizio della prestazione;
- 2) al riposo settimanale di 24 ore consecutive in aggiunta al riposo giornaliero (D.Lgs. 66/2003);
- 3) all'applicazione delle norme in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro previste dal D. Lgs. n. 81/2008.

PAGAMENTO DEI COMPENSI E ACCREDITO DEI CONTRIBUTI

Il pagamento dei compensi dovuti ai lavoratori per prestazioni occasionali rese viene effettuato direttamente dall'INPS entro il giorno 15 del mese successivo a quello della prestazione lavorativa mediante accredito sul conto corrente bancario del lavoratore ovvero tramite bonifico bancario pagabile presso gli uffici postali.

Tramite la piattaforma informatica l'INPS accredita i contributi previdenziali sulle singole posizioni dei lavoratori occasionali.

SANZIONI

Il superamento dei limiti dei compensi erogabili, ovvero della durata del limite della prestazione, che è quantificata in ore 280 nel corso dell'anno civile, comporta la:

- Trasformazione del rapporto occasionale in un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

La violazione degli obblighi di comunicazione preventiva all'inizio della prestazione comporta una:

- Sanzione amministrativa pecuniaria da € 500,00 ad € 2.500,00 per ciascuna violazione giornaliera accertata.

Si segnala che alla sanzione in questione non si applica la procedura di diffida prevista dall'art. 13 del D. Lgs 124/2004;

La sanzione amministrativa da € 500,00 ad € 2.500,00, per ogni violazione giornaliera accertata, trova altresì applicazione nei seguenti casi:

- a) nel caso di costituzione di rapporto occasionale quando il datore di lavoro ha alle proprie dipendenze più di 5 (Cinque) lavoratori a tempo indeterminato;
- b) nel caso di costituzione di rapporto occasionale nel settore edile ed affini, nonchè nelle attività di escavazione e/o lavorazione del marmo (settore lapideo) e nelle aziende del settore delle miniere, cave e torbiere.



*Studio Legale Spina - Studio Commerciale Spini
Studio Nanni Consulenza del Lavoro ed elaborazione paghe*

c) nei casi di esecuzione di appalti di opere e/o servizi.