

Il lavoro occasionale

Dal lavoro accessorio al lavoro occasionale

- Il d.lgs 276/03: dall'esperienza belga alla definizione del lavoro accessorio
- d.lgs. 251/04: innalzamento del tetto dei compensi percepibili dal prestatore da 3.000 a 5.000 euro;
- d.l.203/05: abrogazione del limite di durata di 30 giorni
- d.l. 112/08: eliminazione dei riferimenti agli specifici destinatari dell'istituto
- d.l. 5/09 e l. 191/09: ampliamento dell'elenco delle attività
- l. 92/12: eliminazione dell'elenco tassativo delle attività
- d.l. 76/13: eliminazione della natura occasionale del rapporto

La proposta referendaria e la cancellazione del lavoro accessorio

- richiesta di abrogazione tramite referendum, ritenuto ammissibile dalla Corte costituzionale con sentenza 27 gennaio 2017 n. 28
- abrogazione integrale del lavoro accessorio con il d.l. 25/2017, allo scopo di bloccare il referendum, che infatti viene dichiarato improcedibile dalla Corte di Cassazione, Ufficio centrale per il referendum, con ordinanza 27 aprile 2017, dove si costata l'abrogazione dell'intera disciplina oggetto del quesito referendario, senza previsione di una nuova normativa suscettibile di determinare il trasferimento del referendum alle nuove disposizioni legislative, visto che vengono solo previste alcune disposizioni transitorie che fanno salve la validità dei buoni già acquistati alla data di emanazione del decreto.

L'art. 54 bis, d.l. 24 aprile 2017, n. 50, conv. l. 21 giugno 2017, n. 96

- Completa riscrittura dell'istituto
- La Corte di Cassazione (Ufficio centrale per il referendum, 29 settembre 2017) rileva che "dal confronto tra la nuova disciplina e quella abrogata si evince che il legislatore del 2017 ha perseguito indubbiamente una linea che mira a recuperare l'impostazione restrittiva propria del vecchio regime pur nell'ambito di una cornice aperta ad ogni tipologia di prestatore e di prestazione lavorativa", attraverso la previsione di una "doppia modalità di utilizzo. Da un lato il libretto di famiglia, concepito come strumento più snello, meno formalizzato, destinato ad utilizzatori meno interessati all'elusione, in quanto alla ricerca di servizi più che di profitti, dall'altro il contratto di lavoro occasionale, dal regime giuridico più articolato, ma nello stesso tempo adeguato (...) a regolare prestazioni saltuarie", tanto più che "la nuova regolamentazione di cui all'art. 54 bis, in disarmonia con la precedente, persegue un'accentuazione delle limitazioni, non solo quantitative, ma anche qualitative, una agevolazione della tracciabilità attraverso la gestione informatica unitaria dell'Inps, un aumento delle tutele per il prestatore sia sul fronte retributivo che delle modalità del rapporto e un irrigidimento del profilo sanzionatorio", attraverso l'introduzione, per la prima volta, della sanzione della trasformazione in rapporto a tempo pieno ed indeterminato in caso di superamento dei limiti fissati tra singolo prestatore e singolo utilizzatore (art. 54 bis, co.20, d.l. 24 aprile 2017, n. 50, conv. l. 21 giugno 2017, n. 96).

Libretto di famiglia e contratto per prestazioni occasionali

- Registrazione sul sito dell'Inps
- Nell'ambito dell'anno civile la prestazione non può generare compensi per il lavoratore complessivamente superiori a 5.000 euro.
- Ciascun committente non può pagare compensi per lavoro occasionale per più di 5000 euro e ciascun prestatore non può ricevere dallo stesso committente compensi per più di 2500 euro (compenso netto percepito dal prestatore)
- Per i lavoratori c.d. svantaggiati (pensionati di vecchiaia o invalidità, studenti infraventicinquenni, disoccupati, percettori di prestazioni di sostegno al reddito comunque denominate), il limite dei compensi pagabili si calcola considerando solo il 75 % di quelli realmente versati
- Compenso esente da imposizione fiscale, non incide sullo status di disoccupazione ed è utile per la determinazione del reddito necessario per il rilascio del permesso di soggiorno.
- Limite temporale di 280 ore di lavoro occasionale all'anno.

Libretto di famiglia

- possono essere committenti solo le persone fisiche, non nell'esercizio di attività professionale o di impresa
- piccoli lavori domestici, compresi giardinaggio, pulizia e manutenzione; assistenza domiciliare a bambini, anziani e disabili, insegnamento privato
- buoni virtuali del valore nominale di 10 euro, ciascuno utilizzabile per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora, per cui ciascun pagamento può essere di 10 euro o multipli di 10 euro
- 8 euro costituiscono il compenso del lavoratore, mentre il resto comprende la copertura assicurativa (0,25 euro) e previdenziale (1,65 euro), nonché un contributo per gli oneri di gestione (0,10 euro)
- il committente deve comunicare all'istituto di previdenza, direttamente via web o tramite un intermediario le generalità del lavoratore, il compenso, luogo e durata della prestazione ed ogni altra informazione necessaria per la gestione del rapporto. Tale comunicazione deve avvenire entro il giorno 3 del mese successivo a quello in cui si è svolta la prestazione.

Contratto per prestazioni occasionali

- Sono considerati committenti professionali tutti i committenti diversi dalle persone fisiche, quindi anche le cooperative, le ONLUS, le associazioni culturali o sportive.
- Solo aziende che non abbiano più di 5 dipendenti (8 nel settore alberghiero). Si considera il personale dipendente nel periodo compreso tra l'8° ed il 3° mese antecedente lo svolgimento della prestazione (circ. Inps 107/17).
- Vietato nelle imprese edili ed estrattive e nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere e servizi
- Nelle imprese agricole solo per assumere lavoratori che non siano iscritti negli elenchi dei lavoratori agricoli

Contratto per prestazioni occasionali

- Compenso minimo orario di 9 euro, comprensivo di assicurazione (3,5%) e contributi (33%)
- Il compenso pattuito non può essere inferiore a 36 euro per quattro ore di prestazione continuativa
- La comunicazione è revocabile, sempre in via telematica solo dopo la data di inizio dichiarato del rapporto: la norma potrebbe prestarsi ad abusi tanto da parte del datore, che potrebbe revocare impropriamente un rapporto in essere, quanto dal prestatore al quale viene comunicata via mail o sms l'avvenuta revoca e potrebbe viceversa confermare sul sito l'avvenuta prestazione. In caso di contrasto tra le dichiarazioni rese dalla due parti viene privilegiata la posizione del lavoratore e disposto comunque il pagamento.

Il lavoro occasionale in agricoltura

- Possono essere assunti solo soggetti svantaggiati e che non siano iscritti negli elenchi dei lavoratori agricoli: doppio onere di autocertificazione
- In caso di falsa dichiarazione del prestatore non opera la sanzione amministrativa prevista dal comma 20 dell' art. 54 bis: cioè nel caso in cui un piccolo imprenditore agricolo assuma con contratto per prestazione occasionale un lavoratore non appartenenti alle categorie deboli (co. 8), ma che abbia presentato una falsa dichiarazione in merito, non incorrerà in nessuna sanzione. Nulla si dice in merito all'autocertificazione di cui al co. 8 bis.
- La comunicazione deve contenere la sola durata della prestazione che deve essere contenuta in un periodo di 10 gg
- Il compenso minimo è pari alla retribuzione oraria prevista dal ccnl

Gli steward degli impianti sportivi

- Art. 1, co. 368, lett. c bis, l. 205/17 (legge di bilancio per il 2018)
- D.Min.Int. 8 agosto 2007 istitutivo della figura degli steward, limitatamente agli incontri di calcio tra società professionistiche in impianti con capienza superiore a 7500 posti
- Si utilizza lo schema del Libretto di famiglia e non quello del contratto per prestazione occasionale. Il che comporta, tra l'altro, che possa essere fatta un'unica comunicazione entro il giorno 3 del mese successivo
- Non opera il limite dei 5 dipendenti
- Il compenso pagabile al singolo prestatore è di 5000 euro e non 2500 e d alle società non si applica il limite dei 5000 euro di compensi totali pagabili nell'anno

Il sistema sanzionatorio

Superamento del limite economico per singolo prestatore o del limite orario

- Trasformazione del relativo rapporto in lavoro a tempo pieno ed indeterminato ex nunc

Acquisizione di prestazioni di lavoro occasionale con soggetti con i quali il committente abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione

- Conversione in rapporto a tempo pieno ed indeterminato ex tunc

Violazione degli obblighi di comunicazione ex co. 17 e dei divieti ex co. 14 (numero dipendenti – settore agricolo – edilizia e appalti)
SOLO PER IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

- Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2500
- Possibile applicazione della maxi sanzione per lavoro nero secondo le indicazioni fornite dall'ispettorato nazionale del lavoro con circ. n. 5/2017

Il lavoro occasionale nel decreto dignità

- Oneri di autocertificazione
- Nel settore agricolo l'assunzione di lavoratori che non appartengano alle categoria c.d. svantaggiate ai sensi del co. 8 a causa delle erronee o false dichiarazioni rese da questi all'atto dell'iscrizione alla piattaforma informatica non determina l'applicazione della sanzione amministrativa. Non si fa riferimento, però, all'autocertificazione di cui al comma 8 bis.
- Alle aziende alberghiere ed alle strutture ricettive che operano nel settore del turismo è concesso di assumere tramite voucher qualora abbiano alle loro dipendenze fino ad 8 lavoratori a tempo indeterminato (e non più fino a 5, come nella normativa previgente), purchè i nuovi assunti appartengano alle categorie deboli
- Nel caso di aziende agricole o alberghiere nella comunicazione preventiva va indicata la data di inizio della prestazione ed «il monte orario complessivo presunto con riferimento ad un arco temporale non superiore a 10 giorni». Di conseguenza il compenso minimo di 36 euro va riferito a tale periodo, così come le 4 ore continuative di prestazione

Il lavoro occasionale nel decreto dignità

- A richiesta del prestatore al momento della registrazione sulla piattaforma informatica, il pagamento può essere effettuato, invece che con accredito su c/c bancario, presso qualsiasi sportello postale dietro presentazione dell'autorizzazione di pagamento emessa dalla medesima piattaforma