



SERVIZI PROFESSIONALI S.T.P.

PrestO - VOUCHER LAVORO per prestazioni occasionali



ASSOCIAZIONE COMMERCianti ALBESI

ALBA

P.za San Paolo, 3
12051 Alba CN
0173 226611
libripaga@acaweb.it

DOGLIANI

Via Guglielmo Marconi, 10
12063 Dogliani CN
0173 721281
ascom.dogliani@acaweb.it

MONTÀ

Piazza Vittorio Veneto, 8
12046 Montà d'Alba CN
0173 976480
ufficio.monta@acaweb.it

Le imprese fino a dieci dipendenti che necessitano di prestazioni saltuarie, possono assumere personale tramite l'utilizzo di "prestazioni di lavoro occasionale" (meglio conosciuti come "voucher"), che, di recente, sono stati nuovamente riformati dal legislatore.

La riforma ha lasciato invariata la normativa sul "libretto di famiglia".

La fruizione di entrambe le tipologie deve essere preceduta necessariamente dalla procedura INPS da effettuare telematicamente.

LE TIPOLOGIE DI VOUCHER

Le prestazioni occasionali, che per semplicità nella presente trattazione chiameremo "VOUCHER", si distinguono in PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALI e LIBRETTO DI FAMIGLIA.

- **PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALI:** utilizzabili da imprese che non occupano più di 10 dipendenti e persone fisiche nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.
- **LIBRETTO DI FAMIGLIA:** utilizzabile solo le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.

ATTIVAZIONE VOUCHER: STEP E TEMPISTICHE

Se un datore/committente [utilizzatore] e un lavoratore [prestatore] si accordano per intraprendere un rapporto di collaborazione tramite attivazione di voucher devono ottemperare ad una serie di adempimenti che di seguito esponiamo in sintesi.

Il primo adempimento che datori e prestatori sono tenuti ad effettuare è la REGISTRAZIONE sulla piattaforma creata appositamente dall'INPS fruibile attraverso l'accesso al sito internet dell'Istituto www.inps.it. Trattandosi di un'operazione piuttosto delicata è consigliabile richiedere la nostra assistenza. Si ribadisce che devono registrarsi in piattaforma sia il datore sia il lavoratore.

Considerato che il sistema dei voucher prevede che il compenso al lavoratore sia pagato dall'Inps (attingendo, come vedremo, al c.d. portafoglio elettronico che il datore crea online preventivamente), tra le informazioni che il lavoratore dovrà fornire, oltre ai propri dati personali, vi è anche l'IBAN del proprio conto corrente bancario/postale, del libretto postale, oppure della carta di credito. In caso di mancata indicazione dell'IBAN, l'INPS provvederà ad erogare il compenso mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste Italiane S.p.A. (in tal caso gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato allo stato pari a € 3,84 sono a carico del lavoratore e verranno trattenuti dall'Inps sul compenso spettante al prestatore).

Successivamente, il datore di lavoro dovrà pagare il modello F24 in modo tale da creare un conto virtuale ("portafoglio elettronico") sul portale dell'INPS. Le somme versate sono utilizzabili, di norma, entro 7 giorni bancabili dall'operazione di versamento.

Pertanto, per poter attivare tempestivamente i voucher, è opportuno effettuare il versamento tramite F24 con un anticipo di almeno 15 giorni.

In ultimo, si potrà procedere all'attivazione, sempre preventiva, del lavoro occasionale comunicando all'Inps i dati relativi alla prestazione concordata tra le parti (data, luogo, orario, mansione, ecc).

In sintesi:

- procedere alla registrazione dell'azienda (datore/committente);
- procedere alla registrazione del lavoratore con tutti i dati, anche bancari;
- provvedere al versamento con modello F24 dell'importo relativo al costo che dovrà sostenere l'azienda (compenso al lavoratore più contributi/spese).



Precisiamo che eventuali integrazioni di versamento dovranno essere effettuate sempre con un preavviso di 15 giorni;

- attivare la prestazione di lavoro, sempre sulla piattaforma INPS, almeno sessanta minuti prima del suo inizio, inserendo tutti i dati necessari all'attività lavorativa (data, luogo, orario, mansione, ecc), come vedremo meglio nel paragrafo dedicato successivamente.

Le tempistiche indicate non dipendono dalla scrivente e pertanto senza il rispetto delle stesse non si può garantire l'attivazione della prestazione occasionale.

NB. I lavoratori non devono aver avuto rapporti di lavoro subordinato negli ultimi sei mesi con l'azienda che attiva la procedura (eccezione per somministrati).

REGOLE OPERATIVE E VALIDE PER ENTRAMBE LE TIPOLOGIE DI VOUCHER

Una volta eseguita tutta la procedura di registrazione e versamento al portafoglio elettronico (si ribadisce che è opportuno attivarsi sulla piattaforma INPS o contattare i nostri uffici una ventina di giorni prima), bisognerà **attivare concretamente i voucher** e quindi effettuare la **comunicazione preventiva** di volta in volta, e quindi prima di ogni attività lavorativa (almeno sessanta minuti prima del suo inizio). In tale comunicazione il datore dovrà aggiungere altri dati fondamentali come le giornate nelle quali sarà svolta la prestazione, la tipologia dell'attività da svolgere e l'orario di lavoro. Effettuata la prestazione, il sistema telematico INPS erogherà il compenso al lavoratore – sulla base dei dati inseriti nella comunicazione preventiva - entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione.

Per tutti gli utilizzatori del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale i **limiti di compenso annuo** con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali, riferiti all'anno civile, sono pari a:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a **5.000,00 euro**;
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a **10.000,00 euro**;
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a **2.500,00 euro**.

Ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore, con riguardo alla totalità dei prestatori, la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori:

- 1) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- 2) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- 3) persone disoccupate (nello specifico ci si riferisce a soggetti privi di impiego che dichiarino la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa al Centro per l'Impiego);
- 4) percettori di prestazioni a sostegno del reddito (es: Reddito di Cittadinanza, Naspi).



LIBRETTO FAMIGLIA

Si ricorda che le persone fisiche possono avvalersene esclusivamente nell'ambito di:

- piccoli lavori domestici (compresi giardinaggio, pulizia, manutenzione);
- assistenza domiciliare a bambini (baby-sitting), anziani o disabili;
- insegnamento privato;
- servizi di stewarding, limitatamente alle società sportive.

Gli utilizzatori, al termine della prestazione lavorativa e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa, tramite la piattaforma telematica INPS, **sono tenuti a comunicare** i dati relativi alla singola prestazione effettuata.

COSTO ORARIO: ogni versamento dev'essere pari a **10,00 euro lordi** ovvero a multipli di 10,00 euro (pari al compenso lordo di un'ora di prestazione).

Per ciascun titolo erogato restano a carico dell'utilizzatore (e vengono quindi trattenuti sul valore del buono):

- € 1,65 per la contribuzione alla Gestione separata INPS;
- € 0,25 per il premio INAIL;
- € 0,10 per il finanziamento degli oneri gestionali INPS.

Al lavoratore, pertanto, viene accreditato un importo netto di € 8,00 per ciascun buono acquisito (esente da prelievo fiscale).

CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Dal 1° gennaio 2023, possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato. La possibilità di utilizzo, in questo caso, è riservata ad imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi, associazioni, fondazioni, ed altri enti di natura privata (nonché alle Pubbliche Amministrazioni, nel rispetto dei vincoli previsti dall' art. 1, comma 7, D.L. 24 aprile 2017, n. 50).

Sempre entro il limite dei dieci dipendenti, si possono utilizzare i voucher anche:

- per le attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di **discoteche, sale da ballo, night-club** e simili, di cui al codice Ateco 93.29.1.
- per le aziende **alberghiere** e le strutture **ricettive** che operano nel settore del turismo.

Il ricorso al contratto di prestazione occasionale è **vietato** alle:

- imprese del settore edili e affini;
- imprese dei settori minerario;
- imprese che operano nell'ambito di contratti di appalto (sia pubblico che privato);
- imprese **agricole** (novità introdotta dalla recente riforma che dall' 01/01/2023 ha abolito i voucher nel settore agricolo ed introdotto un altro strumento – si veda ultimo paragrafo).

COMPENSO ORARIO: la misura minima oraria del compenso per il lavoratore è pari a **9 euro netti** (ovvero 12,41 euro lordi). Il compenso per il prestatore **non può essere inferiore a 36 euro netti**, anche in caso di durata effettiva della prestazione giornaliera minore di 4 ore.



Pertanto, per poter attivare un voucher lavoro, l'utilizzatore deve preventivamente versare (con F24 come detto sopra) le seguenti somme minime per ogni ora di lavoro:

- 9,00 euro (compenso minimo);
 - 2,97 euro (il 33% del compenso) per la contribuzione alla Gestione separata INPS;
 - 0,33 euro (3,5% del compenso) per il premio INAIL;
 - 0,12 euro (1% degli importi versati) per il finanziamento degli oneri gestionali;
- per un costo lordo aziendale complessivo pari ad euro **12,41/ora**.

Oltre i limiti economici (per il datore di lavoro 10.000 euro annui netti; per il lavoratore 5.000 euro annui netti, di cui solo 2.500 nei confronti di un solo datore di lavoro), bisogna tenere presente altri due limiti:

- **limiti di durata:** 280 ore annue;
- **limiti di impiego:** non possono essere utilizzati lavoratori con i quali il datore di lavoro abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Comunicazione obbligatoria preventiva

Al fine di attivare concretamente il voucher, l'utilizzatore deve effettuare - almeno sessanta minuti prima dell'inizio dell'attività - una comunicazione obbligatoria all'INPS. La comunicazione deve contenere:

- a) i dati anagrafici e identificativi del lavoratore;
- b) il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- c) l'oggetto della prestazione;
- d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa.

[Semplificazioni per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive che operano nel settore del turismo: pur essendo stato abrogato il relativo regime speciale, permane ancora oggi la possibilità di indicare nella comunicazione in esame - in maniera più vantaggiosa e flessibile rispetto alla generalità degli utilizzatori - soltanto la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni (senza necessità di indicare a priori in quale delle giornate vadano a collocarsi le ore dichiarate come invece avviene per gli altri settori di attività)]

- e) la misura del compenso pattuito per la prestazione, che non può essere inferiore a 36 euro (per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata);
- f) il settore di impiego del lavoratore, le altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro (es. lavoratore appartenente ad una delle categorie particolari ex art. 54-bis, comma 8, D.L. n. 50/2017).

Revoca: nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore (esclusa la P.A.) è tenuto a comunicare, sempre attraverso la piattaforma informatica INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa - all'INPS - entro le ore 24 del terzo giorno successivo al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'INPS provvederà al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Obblighi informativi

Si ricorda che il c.d. "Decreto Trasparenza" (l'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 104/2022) ha esteso anche a questo tipo di rapporto di lavoro alcuni obblighi informativi di pertinenza del datore/committente (utilizzatore): prima dell'inizio della prestazione, è tenuto a trasmettere al lavoratore - in formato elettronico o consegnare in formato cartaceo - una dichiarazione contenente le informazioni relative alla prestazione da effettuare. Obbligo che, si presume, sia assolvibile inviando una stampa dal sito INPS a seguito avvenuta comunicazione della prestazione occasionale.



SETTORE AGRICOLO: ABOLITO IL SISTEMA DEI VOUCHER. INTRODUZIONE DEL NUOVO “CONTRATTO DI 45 GIORNI IN AGRICOLTURA”

La Legge di Bilancio 2023 sostituisce la regolamentazione in origine prevista per il settore agricolo con una disciplina transitoria, valida per il biennio 2023 e 2024, che prevede il **ricorso alle prestazioni occasionali** a tempo determinato riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, **rese da soggetti che, ad eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti all'instaurazione del rapporto.**

Ai fini della valida instaurazione di tale tipologia di rapporto di lavoro, occorre, oltre un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva, altresì l'inoltro, prima dell'inizio della prestazione, della comunicazione obbligatoria (Unilav) al competente Centro per l'Impiego.

I 45 giorni di prestazione massima consentita si computano prendendo in considerazione esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non la durata in sé del contratto di lavoro, che può avere una durata massima di 12 mesi. Il relativo compenso al lavoratore verrà erogato sulla base delle tariffe retributive stabilite sia dal CCNL che da quello provinciale sottoscritti dalle organizzazioni maggiormente rappresentative, attraverso sistemi di pagamento tracciabili. Tali somme sono esenti da IRPEF o da qualsiasi altra imposizione fiscale, non incidono sullo stato di disoccupato od inoccupato (entro il limite delle 45 giornate prestate nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre) e sono cumulabili con il trattamento pensionistico.

La contribuzione versata dalle parti è utile ai fini di eventuali successive prestazioni previdenziali ed assistenziali, nonché per quelle di disoccupazione anche agricola, e per i cittadini extra comunitari è computabile ai fini reddituali per il rilascio od il rinnovo del permesso di soggiorno.

Se il limite dei 45 giorni complessivi nell'anno civile viene superato il rapporto si trasforma a tempo indeterminato.

In attesa di ulteriori e necessarie specifiche INPS in merito al nuovo contratto 45 giorni, ricordiamo che nel settore agricolo resta sempre possibile assumere operai a tempo determinato o stagionali, anche a giornata (OTD).



LE SANZIONI

Superamento dei 2.500 euro da parte di un utilizzatore per ogni singolo prestatore (comma 1, lett. c, dell'art. 54-bis della legge n. 96/2017).	Conversione del voucher in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato a partire dal giorno in cui si realizza il superamento, con applicazione delle sanzioni civili ed amministrative.
Superamento del limite di durata della prestazione fissato in 280 ore nell'anno civile. Attenzione: per il libretto famiglia, ove il compenso orario netto è pari ad 8 euro, il tetto delle 280 ore si raggiunge con 2.240 euro anziché 2.500.	Conversione del voucher in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato a partire dal giorno in cui si realizza il superamento, con applicazione delle sanzioni civili ed amministrative.
Violazione dei divieti posti dal comma 14 dell'art. 54-bis della legge n. 96/2017 (vi rientrano gli utilizzatori che occupano più di dieci dipendenti - calcolati secondo i criteri fissati dalla circolare INPS n. 107/2017- e che, quindi, non possono accedere alle prestazioni occasionali.	Conversione sin dall'inizio del voucher in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, con applicazione della sanzione amministrativa compresa tra 500 e 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione; detta sanzione non è diffidabile e, applicando la misura ridotta postulata dall'art. 16 della legge n. 689/1981, è pari ad 833,33 euro per ogni giornata non tracciata.
Violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva: comunicazione effettuata in ritardo - e non almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione - o carente di uno o più elementi richiesti dal Legislatore - dati anagrafici ed identificativi del prestatore, luogo di svolgimento ed oggetto della prestazione, data ed ora di inizio e di termine dell'attività-, o con elementi diversi da quanto accertato - ad esempio, un numero di ore superiori rispetto a quelle comunicate, cosa che comporta una immediata segnalazione alla sede INPS.	Sanzione compresa tra 500 e 2.500 euro al ricorrere di 2 condizioni: a) la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali (280 ore) previsti dallo stesso art. 54-bis. b) la prestazione possa considerarsi occasionale in ragione di analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite (ad esempio, una mancata comunicazione preventiva che riguardi una singola prestazione a fronte di una pluralità di prestazioni occasionali regolarmente comunicate nel corso del medesimo mese). In assenza dei 2 requisiti di cui sopra, si applica la c.d. "maxi sanzione sul lavoro nero" (art. 22, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015), ossia la sanzione amministrativa pecuniaria: ▪ impiego effettivo del lavoratore fino a 30 giorni: da € 1.800 a € 10.800 per ciascun lavoratore irregolare; ▪ impiego effettivo del lavoratore da 31 e fino a 60 giorni: da € 3.600 a € 21.600 per ciascun lavoratore irregolare; ▪ impiego effettivo del lavoratore oltre 60 giorni: da € 7.200 a € 43.200 per ciascun lavoratore irregolare.
Revoca della comunicazione ma gli organi di vigilanza accertano che la prestazione è stata effettivamente resa.	Maxi sanzione sul lavoro nero (si veda sopra).



IL VOUCHER NON ESCLUDE LA SICUREZZA SUL LAVORO

Il testo unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/08) fin dalla sua entrata in vigore ha ampliato il novero dei destinatari della normativa che tutela la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, estendendola - ad esempio - anche ai lavoratori a progetto ed occasionali.

Il comma 8 art. 3 del D.Lgs. 81/08 prevede che nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio debbano essere applicate tutte le norme vigenti in materia di sicurezza e di tutela della salute, con la sola esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario (compresi insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ed ai disabili). Anche il Ministero del Lavoro ha evidenziato che nei confronti dei lavoratori occasionali devono essere ottemperati tutti gli obblighi previsti dalla normativa in materia di sicurezza sul lavoro compresi quindi quello di redigere il documento di valutazione rischi, di informare e formare il lavoratore, di dotarlo dei dispositivi di protezione individuale, di sottoporlo a sorveglianza sanitaria ecc.

GLI OBBLIGHI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

In conformità alle disposizioni del D. Lgs 81/2008 e successive modificazioni (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) tutti i datori di lavoro devono ottemperare ad una serie di incombenze la cui omissione può portare a pesanti sanzioni amministrative e responsabilità penali.

Tra i principali obblighi di legge posti in capo al datore di lavoro rientra l'elaborazione del documento di valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori che dev'essere periodicamente aggiornato, la nomina di soggetti responsabili tra cui il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, la formazione e l'informazione dei lavoratori con anche corsi specifici e la sorveglianza sanitaria per i lavoratori che operano in ambito aziendale.

La nostra struttura è in grado di offrire, attraverso tecnici esperti e qualificati, un SERVIZIO COMPLETO E PERSONALIZZATO DI ASSISTENZA PER OTTEMPERARE A TUTTE LE DISPOSIZIONI DI LEGGE.

In particolare si eseguono:

- sopralluoghi e indagini per l'elaborazione dei documenti di valutazione dei rischi (completi di eventuali rilievi fonometrici, analisi delle vibrazioni o del rischio chimico e dei restanti rischi specifici);
- corsi di formazione per addetti antincendio e primo soccorso, per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) o specifici per lavoratori soggetti a particolari rischi aziendali;
- corsi di formazione sicurezza, obbligatori per ogni lavoratore;
- visite mediche per i lavoratori soggetti a particolari fattori di rischio;
- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (carica che può essere ricoperta dai nostri tecnici in possesso delle necessarie abilitazioni);
- servizi di assistenza continuativa completo di sopralluoghi periodici, disbrigo di eventuali problematiche o aggiornamenti della documentazione.

Al fine di offrire un servizio quanto più aderente alla realtà della Vostra Azienda ed alle esigenze di legge, ci rendiamo disponibili per un check-up senza addebito di alcun costo in modo da poter fornire un quadro dettagliato della situazione.

Per informazioni Ufficio Sicurezza Lavoro:
tel. 0173/226611, e-mail servizi@acaweb.it.

