
Prestazione d'opera occasionale e libretto di famiglia: i sostituti dei voucher

di [Commercialista Telematico](#)

Publicato il 22 Luglio 2017

Dedichiamo questo intervento ai contratti sostitutivi dei voucher: prestazione d'opera occasionale e libretto di lavoro. Si tratta di due istituti che impegneranno il mondo del lavoro italiano, che vanno analizzati e approfonditi soprattutto dal punto di vista sanzionatorio, in quanto i nuovi contratti sono più restrittivi dei vecchi voucher. A cura di Antonio Tuzio.

Abbiamo assistito alla lunga e farraginoso discussione politica sul lavoro occasionale e sulla loro permanenza o abolizione.

Sappiamo che lo strumento del voucher contraddistingueva le prestazioni di lavoro subordinato occasionale e che di questo strumento si era fatto un abuso al punto che uno dei sindacati di maggiore diffusione ed importanza aveva promosso un referendum, costringendo il Governo a correre ai ripari abolendo totalmente lo strumento.



Successivamente all'abolizione dei voucher tuttavia sono sorti dei problemi tecnici non indifferenti, in quanto tutta una serie di prestazioni lavorative che vedevano nel voucher la loro naturale identificazione rimanevano senza adeguato strumento regolamentativo, lasciando il fianco a prestazioni irregolari in vari settori di sostanziale rilievo quali l'agricoltura, le attività ricettive, le attività di lavoro familiare, le organizzazioni di eventi culturali o sportive di massa.

Il lavoro occasionale

Facciamo un breve excursus su questo tipo di prestazione

Per lavoro occasionale si intende una operazione di cessione di beni o una prestazione lavorativa a carattere intellettuale o manuale, sporadica e quindi priva del requisito di abitudine e professionalità richiesto per i soggetti definibili come professionisti, artigiani, piccoli imprenditori. Pertanto questi soggetti rimangono esclusi dall'obbligo di identificarsi professionalmente con l'attribuzione di un numero di partita iva,

Facciamo un esempio:

- una persona fisica decide una volta di partecipare ad un mercatino dove vende un prodotto che ha in casa o ha realizzato. Nessuna volontà si evince di ripetere l'attività più volte e di intraprenderne un'attività lavorativa. In questo caso stiamo parlando di vendita occasionale di beni. Il soggetto in questione acquisterà un libretto di ricevute non fiscali dove andrà a emettere le ricevute per le operazioni di vendita effettuate, con applicazione di una marca da bollo da € 2,00 quando l'operazione riguardi una cessione di beni del valore superiore ad € 77,47.

altro esempio:

- un pittore dilettante riceve l'offerta di un acquisto di un suo quadro. Se decide di venderlo egli non acquisisce la qualifica di pittore professionista, eppure con le stesse modalità potrà vendere il quadro richiesto.

Le prestazioni d'opera rientrano nel Titolo III del libro V codice civile all'articolo 2222 infatti si legge: "contratti d'opera, quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione, nei confronti di un committente, si applicano le norme di questo capo".

Quindi il prestatore d'opera non è contraddistinto dalla subordinazione verso nessuno, egli pone in essere liberamente la sua attività nei confronti di un committente senza doversi avvalere della struttura altrui per poterla realizzare, cioè senza continuità e coordinazione.

In questo caso si parla di prestazione occasionale di lavoro autonomo. Per questo tipo di attività non è previsto fiscalmente alcun limite reddituale, ed i redditi determinati nell'anno vengono dichiarati secondo il principio di cassa, catalogati tra i redditi diversi (art.67 c 1 lett. i TUIR).

Il reddito imponibile è determinato dalla differenza tra quanto incassato e le spese nel corso del periodo inerenti, documentate. Sul reddito in oggetto si applica una ritenuta d'acconto del 20%.

Poi abbiamo un'altra tipica forma di lavoro autonomo occasionale: la prestazione resa nell'esercizio diretto dell'attività sportiva dilettantistica. Dal punto di vista civilistico non abbiamo una regolamentazione specifica di settore e non abbiamo una definizione contrattualistica tipica di questo rapporto.

Si intende per esercizio diretto di attività sportiva dilettantistica la formazione, la didattica, la preparazione, l'assistenza di attività sportiva dilettantistica, (ancorché queste attività non siano legate a specifiche manifestazioni sportive);

Si intende inoltre l'attività direttamente svolta per la realizzazione di eventi e manifestazioni sportive dilettantistiche da parte di atleti dilettanti, allenatori, istruttori, massaggiatori, preparatori atletici o tecnici, arbitri e i giudici di gara, commissari speciali che durante la gara devono visionare o giudicare l'operato degli arbitri, dirigenti dell'associazione o della società sportiva che di solito presenziano direttamente a ciascuna manifestazione consentendone di fatto il regolare funzionamento.

Dal punto di vista fiscale vige l'art.67 del TUIR che cataloga questi compensi tra i redditi diversi, con dovute eccezioni:

- non concorrono a formare il reddito i compensi fino ad € 7.500;
- non concorrono i rimborsi spese documentati per vitto, alloggio, viaggi e trasferte effettuate fuori dal territorio comunale di residenza.

Sull'imponibile ottenuto dall'eccedenza tra il totale dei compensi realizzati e la franchigia di € 7.500 si applica una ritenuta d'acconto del 23% ed essa si aggiungono le addizionali regionali e comunali di riferimento.

In realtà la ritenuta del 23% è a titolo d'acconto quando il reddito non eccede € 28.158

Dal punto di vista contributivo sulle prestazioni occasionali di lavoro autonomo esiste un limite di imponibilità, per cui la prestazione: cito testualmente l'INPS:

Base imponibile

Per i lavoratori autonomi occasionali, i primi 5.000 euro annui costituiscono una soglia di esenzione dall'obbligo contributivo. L'imponibile previdenziale è quindi costituito dal compenso lordo erogato al lavoratore, dedotte eventuali spese addebitate al committente e risultanti dalla fattura.

Adempimenti

I lavoratori interessati devono comunicare tempestivamente ai committenti occasionali il superamento della soglia di esenzione e, solo per la prima volta, iscriversi alla Gestione Separata.

Contributo, versamento e denuncia

Ai lavoratori autonomi occasionali si applicano le stesse regole di iscrizione, ripartizione del contributo, versamento e denuncia previste per i collaboratori coordinati e continuativi, nonché le regole generali in materia di aliquote, massimale e accredito contributivo.

Quando invece la prestazione occasionale è svolta con carattere di subordinazione, con coordinazione di un soggetto definibile quale "datore di lavoro" non parliamo più di prestazione occasionale autonoma, e pertanto dobbiamo rifarci alle novità appena introdotte dal decreto legge 24 aprile 2017 n. 50 articolo 54-bis che introduce due fondamentali strumenti operativi per regolamentare quelle posizioni di lavoro subordinato occasionale un tempo regolate attraverso i cosiddetti voucher.

La novità introdotta con il suddetto decreto consiste nell'operare una netta "differenza strumentale" tra prestazioni lavorative occasionali rese a committenti privati cittadini e prestazioni rese a committenti titolari di partita Iva.

Le due distinte forme di utilizzo sono:

- il libretto di famiglia (LF)
- il contratto di prestazione occasionale (Cpo)

Il Decreto Legge 50 introduce inoltre un limite economico annuo sia per la tipologia di lavoro regolata dal libretto di famiglia sia per l'altra.

- Ciascun lavoratore può conseguire compensi di importo massimo annuo non superiore ad € 5.000 sommando tutti i rapporti effettuati a datori di lavoro nel corso dell'anno;
- Ciascun datore di lavoro può avvalersi di questo strumento nei confronti di più lavoratori per un totale di prestazioni non superiore ad € 5.000 annui
- ciascun lavoratore può ragguagliare prestazioni verso il singolo datore di lavoro per un importo annuo non superiore a complessivi € 2.500
- Questi importi sono considerati al netto di contributi, premi assicurativi e costi generali.

Poi dobbiamo tenere conto del fatto che il Decreto introduce un'agevolazione reddituale nel conteggio del limite annuo sopra descritto, in riferimento alla frase: "Ciascun datore di lavoro può avvalersi di questo strumento nei confronti di più lavoratori per un totale di prestazioni non superiore ad € 5.000 annui" è prevista l'agevolazione a favore di alcune categorie di prestatori:

1. titolari di pensioni di vecchiaia e invalidità,
2. giovani con meno di 25 anni di età in regola con gli studi,
3. persone disoccupate,

4. percettori di prestazioni integrative del salario di reddito di inclusione o di altre prestazioni a sostegno del reddito,

i datori di lavoro che occupano questa tipologia di lavoratori con attività occasionali possono computare queste prestazioni nella misura complessiva del 75% dei loro compensi rispetto al limite economico dei 5.000 euro.

Inoltre ai soggetti al punto 4 percettori di prestazioni integrative del salario, l'INPs provvederà a sottrarre dalla contribuzione figurativa delle prestazioni a sostegno del reddito, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali rese dal prestatore.

E' anche ribadito dalla circolare INPS n. 107 del 05/07/2017 che “i compensi percepiti dal prestatore non incidono sul suo stato di disoccupato, e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno”. I compensi stessi sono esenti dalla tassazione ordinaria IRPEF.

Riassumiamo gli altri limiti importanti introdotti dal Decreto Legge 50:

- settore agricolo: limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno solare;
- divieto di fare ricorso a prestazione occasionale da parte di lavoratori subordinati o assimilati come co.co.co in forze con lo stesso datore di lavoro; e divieto anche nel caso in cui il soggetto committente abbia avuto il prestatore come lavoratore subordinato o co.co.co nei sei mesi precedenti lo svolgimento della prestazione occasionale.

La prestazione di lavoro resa dal lavoratore occasionale non deve essere priva di tutele contrattuali basilari, per cui l'introduzione dei nuovi contratti di lavoro subordinato occasionale mirano a correggere il tiro rispetto ai precedenti vouchers del tutto privi di tutele contrattuali anche minime.

In particolare il decreto regola il diritto del prestatore al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali, nonché al rispetto dei tempi di pagamento delle prestazioni, regolamentate dall'INPS entro il 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione resa.

Citiamo ancora la circolare in un punto secondo me fondamentale: "l'INPS provvede a conteggiare tutti i compensi relativi a prestazioni di lavoro occasionale, sia libretti di famiglia sia contratti di prestazione occasionale, rese nell'ambito del mese precedente e ad erogarli entro il 15 del mese successivo, attraverso accredito delle somme sul conto corrente bancario fornito dal prestatore all'atto della sua registrazione o a seguito di successive variazioni dei dati anagrafici.

Quando tutto manca l'Istituto effettua un bonifico bancario domiciliato che può essere riscosso presso uno degli uffici postali territorialmente limitrofi alla residenza del lavoratore". Vengono posti a carico del ricevente oneri di pagamento pari ad € 2,60 per ogni bonifico ricevuto, che verranno trattenuti con l'erogazione del compenso successivo.

Poste Italiane trasmette al lavoratore una comunicazione di disponibilità a pagare la somma, il lavoratore con questa comunicazione ed il documento di identità in corso validità può recarsi a riscuotere la somma presso un qualsiasi sportello Poste Italiane.

Quindi occorre sempre che il prestatore e il datore di lavoro assolvano ad una registrazione presso il portale telematico dell'INPS www.inps.it cercando tra i servizi <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=51099>.

Il datore di lavoro come pure il prestatore possono accedere alla loro area telematica mediante SPID o mediante il PIN INPS oppure possono avvalersi dei servizi del numero verde INPS 803164.

Al momento dell'accesso alla piattaforma il datore di lavoro e il prestatore dovranno fare attenzione a registrarsi nei confronti del Libretto di Lavoro o nei confronti del Contratto per prestazioni occasionali.

Per le prestazioni occasionali occorre fare attenzione alla corretta indicazione tra le seguenti tipologie di registrazioni:

1. per le pubbliche amministrazioni
2. per le imprese agricole
3. per gli altri utilizzatori

Libretto famiglia:

- riguarda le prestazioni lavorative occasionali subordinate rese a committenti non titolari di partita iva
- le prestazioni hanno ad oggetto lavori domestici, assistenziali domiciliari a bambini, persone anziane, ammalate o disabili, insegnamento privato supplementare.
- Il valore di ogni singola prestazione ammonta ad € 10,00 l'ora o frazioni di ora

quali dati occorre comunicare in forma telematica:

- dati identificativi del prestatore
- luogo di svolgimento della prestazione
- numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione
- durata della prestazione
- apposita dichiarazione di appartenenza del lavoratore alle categorie per le quali è prevista l'agevolazione del 75% del computo delle prestazioni annue.
- Tipologia e settore attività
- per questa tipologia di rapporto di lavoro è prevista una comunicazione telematica unica entro e non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione.

Contratto di prestazione occasionale:

- riguarda le prestazioni lavorative rese da lavoratori occasionali a favore di:
 - professionisti e lavoratori autonomi
 - imprenditori individuali
 - società di persone e capitali
 - soggetti diversi dalle persone fisiche anche no profit.
- La comunicazione di avvio prestazione deve avvenire entro 60 minuti prima dell'inizio della prestazione stessa.
- In caso di revoca della prestazione precedentemente comunicata si può effettuare una comunicazione entro tre giorni dalla data in cui la prestazione stessa si sarebbe dovuta svolgere.
- Sono esclusi da questo strumento i datori di lavoro con più di 5 dipendenti assunti a tempo indeterminato:
 - sono escluse le imprese edili e appartenenti a settori affini
 - sono escluse le imprese che operano in esecuzione di appalti di opere o servizi

Per le imprese agricole vige uno specifico vincolo: esse possono avvalersi solo di prestazioni occasionali rese da lavoratori appartenenti alla categorie:

- titolari di pensioni di vecchiaia e invalidità,
- giovani con meno di 25 anni di età in regola con gli studi,
- persone disoccupate,

- percettori di prestazioni integrative del salario di reddito di inclusione o di altre prestazioni a sostegno del reddito.

Compensi minimi orari nel contratto di prestazione occasionale:

- si prevede un compenso minimo orario di € 9,00 e a livello giornaliero si stabilisce un compenso minimo pari ad € 36,00;
- è prevista una copertura previdenziale IVS pari al 33% ed una copertura assicurativa INAIL pari al 3,5%

Compensi minimi orari nel libretto di famiglia:

- si prevede un compenso minimo orario pari a € 10,00 per ora o frazione di ora;
- è prevista una copertura previdenziale IVS pari ad € 1,65 l'ora ed una assicurativa INAIL pari ad € 0,25 l'ora + € 0,10 per finanziamento oneri di gestione

Compensi minimi orari nell'ambito dell'agricoltura:

- si prevede un compenso orario minimo preso dalla retribuzione oraria prevista da alcuni contratti collettivi a secondo dell'area di appartenenza del lavoratore. Il compenso oscilla tra € 7,57 ed € 6,94 ed ancora € 6,52.

Se prima i voucher si acquistavano in tabaccheria, per esempio oggi la modalità di versamento delle somme destinate a pagare le prestazioni occasionali da parte del datore di lavoro avvengono in tutt'altra forma, sia per le prestazioni inerenti le Lf sia per quelle Cpo.

Il datore di lavoro per poter dare il via al rapporto lavorativo deve avere provveduto in anticipo ad alimentare un fondo definito "portafoglio telematico" con una apposita provvista, versata attraverso modello F24 (ELIDE) utilizzando appositi codici tributo LIFA per il Libretto Famiglia e CLOC per il contratto di prestazione occasionale. E purtroppo non è prevista possibilità di fruire di compensazioni su questo modello.

Dulcis in fundo: sanzioni amministrative

Superamento dei limiti complessivi di € 2.500

- ciascun lavoratore può ragguagliare prestazioni verso il singolo datore di lavoro per un importo annuo non superiore a complessivi € 2.500
- settore agricolo: limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno solare;
- trasformazione del rapporto di lavoro da occasionale a tempo indeterminato e a tempo pieno.

Violazione dell'obbligo comunicativo preventivo all'INPS dell'instaurarsi della prestazione

- sanzione da 500, 00 euro a 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera non comunicata!!

Nel complesso una disciplina che poco ha di nuovo rispetto al vecchio voucher e che mantiene la falsariga del vecchio strumento abolito con qualche aggiustamento in corsa. A mio avviso questa riforma non appare molto convincente perchè lo strumento continua ad essere altrettanto eludibile e fruibile per prestazioni abusate come in precedenza.

Sarebbe stato più opportuno disegnare questo tipo di strumento per le sole attività di lavoro familiare, domestico e residuale e introdurre dei limiti specifici di utilizzo in ambito professionale e imprenditoriale, a favore di specifiche attività contrassegnate dai codici Ateco di riferimento (per i pubblici esercizi sarebbe stato auspicabile introdurre un numero di giornate limite, per attività di fiere e organizzazione eventi, e altre tipologie di attività ove strettamente necessario fosse il rapporto occasionale sarebbe dovuto esistere un tipo di contratto breve rinnovabile o replicabile e regolamentato mediante una forma di contrattazione collettiva) ma tant'è.

20 luglio 2017

Antonio Tuzio