

newsletter
LUGLIO 2017

IN PRIMO PIANO



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Lavoro occasionale – i primi chiarimenti da parte dell’Inps

Circolare n. 27, del 6 luglio 2017

Con qualche giorno di ritardo rispetto a quanto comunicato dal Consiglio dei Ministri l’Inps ha diffuso la circolare contenente le indicazioni operative per poter usufruire delle nuove prestazioni di lavoro occasionale. Gli sviluppi della piattaforma informatica preordinati a consentire l’operatività degli intermediari abilitati saranno resi disponibili entro il mese di luglio 2017.

Facendo seguito alla nostra [circolare n. 26 del 29 giugno 2017](#), di seguito si forniscono i dettagli operativi riguardanti gli aspetti procedurali del nuovo istituto.

Preventiva registrazione sul sito INPS

Ai fini dell’accesso alle prestazioni del contratto di prestazione occasionale, prestatori e utilizzatori devono, utilizzando l’apposita piattaforma telematica predisposta dall’Istituto, registrarsi preventivamente al seguente servizio: [www.inps.it/Prestazioni Occasionali](http://www.inps.it/PrestazioniOccasionali).

Al momento della registrazione gli utilizzatori dovranno scegliere se accedere al Libretto Famiglia o al contratto per prestazioni occasionali.

Nel caso del contratto di prestazione occasionale, sono previsti tre distinte opzioni:

- per le Pubbliche Amministrazioni;
- per le imprese agricole;
- per gli altri utilizzatori.

I prestatori di lavoro dovranno, inoltre, indicare l’Iban del conto corrente bancario/postale, libretto postale ovvero della carta di credito, sul quale l’Istituto provvederà, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, ad erogare il compenso pattuito.

Misura del compenso

La misura del compenso è fissata dalle parti, purché non inferiore al livello minimo, stabilito dalla legge in € 9,00 per ogni ora di prestazione lavorativa. Inoltre, l’importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, pari a € 36,00, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore.

In aggiunta al compenso spettante al prestatore, l’utilizzatore dovrà farsi carico dei seguenti oneri:

- contribuzione ivs alla Gestione separata INPS, nella misura del 33,0%;
- premio assicurativo INAIL, nella misura del 3,5 %.

In relazione al compenso minimo orario di € 9,00, la misura dei predetti oneri è pari a € 2,97 (INPS), € 0,32 (INAIL).

Sui versamenti complessivi effettuati dall’utilizzatore sono altresì dovuti gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell’erogazione del compenso al prestatore nella misura dell’1,0 %. Ai fini della individuazione del costo complessivo sostenuto dall’utilizzatore, gli importi relativi ai predetti oneri contributivi e di gestione si sommano alla misura del compenso.

Limiti di utilizzo

Come è noto non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Al riguardo l’Istituto chiarisce che il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall’ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.

A titolo esemplificativo l'Inps propone il seguente caso: se la prestazione verrà resa il giorno 23 luglio 2017, dovrà essere effettuato il computo della media occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato per i mesi da novembre 2016 (ottavo mese precedente) ad aprile 2017 (terzo mese precedente).

Ai fini del predetto calcolo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, si applicano le regole dettate per la valorizzazione dell'elemento <ForzaAziendale> nella dichiarazione contributiva UniEmens, limitate ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato, nel cui novero rientrano anche gli apprendisti a tempo indeterminato.

In particolare, ai fini del computo, devono essere ricompresi

- i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.);
- i lavoratori part-time computati in proporzione all'orario svolto;
- i lavoratori intermittenti conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del D.Lgs n. 81/2015.

Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento.

Nella prima fase di avvio dell'operatività delle prestazioni di lavoro occasionale, il requisito dimensionale stabilito dalla legge sarà autocertificato dall'utilizzatore attraverso la piattaforma telematica.

È, altresì, vietato ricorrere al contratto di prestazioni occasionali:

- a) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere (CCS = 1.13.01, 1.13.02, 1.13.03, 1.13.04, 1.13.05, 4.13.01, 4.13.02, 4.13.03, 4.13.04, 4.13.05, 1.02.xx, 1.11.xx, 4.02.xx, 4.11.xx);
- b) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi;
- c) in agricoltura, seppur con alcune eccezioni.

Il regime per l'agricoltura

Fatti salvi per le imprese del settore agricolo i limiti soggettivi connessi all'utilizzo del contratto di prestazione occasionale, il compenso minimo orario è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In particolare, sono previsti tre importi orari differenti, a seconda dell'Area di appartenenza del lavoratore.

L'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della misura minima di retribuzione oraria sopra indicata.

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da uno a tre giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione.

Gestione dei pagamenti

Al fine di poter ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionali è necessario che l'utilizzatore alimenti preventivamente il proprio portafoglio telematico, attraverso il versamento della provvista destinata a finanziare l'erogazione del compenso al prestatore, l'assolvimento degli oneri di assicurazione sociale ed i costi di gestione delle attività.

Le modalità di versamento di tali somme può avvenire mediante:

- 1) il versamento a mezzo modello F24Elementi identificativi (ELIDE);
- 2) gli strumenti di pagamento elettronico con addebito in c/c ovvero su carta di credito/debito, gestiti attraverso la modalità di pagamento “pagoPA” di Agid e accessibili esclusivamente dal servizio Prestazioni Occasionali del Portale dei Pagamenti INPS attraverso l’utilizzo delle credenziali personali dell’utilizzatore.

Omissione delle denunce obbligatorie e regime sanzionatorio

Circolare n. 28, del 13 luglio 2017

Dal 1° ottobre 2000, il regime sanzionatorio applicabile alle ipotesi di omesso, tardivo o irregolare versamento di contributi o premi dovuti è quello previsto ai sensi dell’articolo 116, comma 8 della legge n. 388/2000.

Nello specifico, la previsione normativa sopra indicata prevede che

- a) nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, si applicherà una sanzione civile, in ragione d’anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti;
- b) in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, si applicherà una sanzione civile, in ragione d’anno, pari al 30 per cento.

Costituisce principio consolidato la circostanza che il mancato o ritardato pagamento dei contributi, in presenza di tutte le denunce e registrazioni obbligatorie necessarie, integra la fattispecie dell’omissione contributiva.

L’evasione, ipotesi di maggiore gravità, si configura, invece, laddove vi sia occultamento di rapporti di lavoro ovvero di retribuzioni erogate e l’occultamento sia attuato con l’intenzione specifica di non versare i contributi o i premi, ossia con un comportamento volontariamente indirizzato a tale scopo.

Alla luce di tale previsione normativa e delle numerose pronunce giurisprudenziali, spesso contrastanti che si sono espresse sulla qualificazione della fattispecie dell’evasione, l’Istituto ha fornito la propria ricostruzione chiarificatoria, anche sulla scorta della sentenza della Cassazione, sezione lavoro, n. 28966/2011.

Ricorre l’ipotesi di evasione contributiva (più grave ed economicamente più pesante rispetto alla fattispecie della omissione) se – nel comportamento del soggetto inadempiente – si individua

- un profilo soggettivo, consistente nell’intenzione specifica di non versare i contributi o i premi;
- un profilo oggettivo, consistente nell’occultamento del rapporto di lavoro in essere ovvero delle retribuzioni erogate.

Con specifico riferimento all’elemento oggettivo dell’occultamento, si intende non solo l’assoluta mancanza “di qualsivoglia elemento documentale che renda possibile l’eventuale accertamento della posizione lavorativa o delle retribuzioni” ma anche l’ipotesi di denuncia obbligatoria all’Ente previdenziale che risulti non presentata, incompleta o non conforme al vero.

Da ciò discende che anche l’omissione, l’infedeltà e la tardiva presentazione delle denunce obbligatorie configura un’ipotesi di evasione.

Il mancato invio all’Istituto previdenziale delle denunce mensili, impedisce in concreto di disporre degli elementi idonei a definire l’obbligo dell’imposizione. Dal predetto nesso funzionale tra denunce obbligatorie e pagamento dei contributi dovuti deriva, secondo la giurisprudenza, che l’omessa o infedele

denuncia integra un comportamento sintomatico della volontà di occultare i rapporti e le retribuzioni nel quale è possibile individuare il requisito di carattere soggettivo, rappresentato dall'elemento psicologico dell'intenzionalità previsto dalla norma, necessario a ricondurre la fattispecie nell'alveo dell'evasione. L'elemento psicologico può influire sulla valutazione del comportamento omissivo riportando lo stesso nell'alveo dell'ipotesi meno grave di omissione qualora il soggetto inadempiente sia in grado di provare la sua buona fede e quindi la mancanza dell'intento fraudolento.

Tale prova non può tuttavia ritenersi assolta per effetto dell'avvenuta corretta annotazione, sui libri obbligatori, dei dati omessi o infedelmente riportati nelle denunce. Resta, pertanto, a carico del datore di lavoro inadempiente l'onere di provare l'assenza dell'intento fraudolento e, quindi, la propria buona fede attraverso la produzione di documenti o circostanze dimostrative dell'assenza del fine fraudolento (ad esempio dimostrare che gli inadempimenti sono derivati da mera negligenza o da altre circostanze contingenti).

In pratica, nelle ipotesi di omessa o infedele denuncia si è sempre in presenza di una fattispecie di evasione, tranne nel caso in cui il datore di lavoro fornisca una prova idonea ad escludere l'intento fraudolento, con conseguente venire ad esistenza della diversa e più tenue fattispecie dell'omissione. Analogamente, la fattispecie dell'evasione ricorre anche nel caso di tardiva denuncia della situazione debitoria intervenuta oltre il prescritto termine legale.

Resta ferma l'applicazione della misura dell'omissione alle differenze contributive derivanti da operazioni di conguaglio, effettuate in una denuncia correttamente compilata e presentata, per sgravi o agevolazioni contributive successivamente rivelatisi indebiti.

Da ultimo l'Istituto ricorda che i contribuenti hanno la possibilità di ricorrere a una sorta di ravvedimento operoso nel caso in cui

- la denuncia della situazione debitoria venga presentata spontaneamente entro 12 mesi dal termine previsto per il pagamento della contribuzione;
- la denuncia sia effettuata prima di ogni possibile contestazione da parte dell'Inps;
- i relativi contributi vengono versati nei successivi 30 giorni dalla presentazione della denuncia.

In tal caso le sanzioni civili dovute saranno quelle più lievi dell'omissione.

Gestione Separata INPS - aumento delle aliquote contributive dal 1° luglio 2017

Circolare n. 29, del 21 luglio 2017

L'articolo 7 delle Legge n. 81/2017 (*Jobs Act del lavoro autonomo*) ha apportato alcune modifiche alla disciplina della DIS-COLL, l'indennità di disoccupazione riconosciuta nei confronti dei soggetti titolari di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, così come prevista dall'articolo 15 del D.Lgs. n. 22 del 2015.

Nello specifico è stato previsto che *“A decorrere dal 1° luglio 2017, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui al comma 1, è dovuta un'aliquota contributiva pari allo 0,51 per cento”*. Pertanto a seguito di tale modifica, a partire dal 1 luglio 2017, le aliquote contributive dovute alla Gestione separata sono complessivamente stabilite nella misura indicata nella tabella che segue.

SOGGETTI INTERESSATI		ALIQUOTA
Non assicurati ad altre forme pensionistiche obbligatorie	Professionisti titolari di partita IVA	25,72% (di cui 25% di IVS e 0,72% a titolo di contribuzione minore)
	Collaboratori e altri soggetti ad essi assimilati	33,23% (di cui 32% di IVS e 0,72% a titolo di contribuzione minore e 0,51% a finanziamento della DIS-COLL)
Pensionati o titolari di altra tutela pensionistica obbligatoria	Tutti	24%

Rilascio del Durc e violazioni particolarmente gravi

Circolare n. 30, del 26 luglio 2017

Con recente circolare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro riprende la complessa tematica del diritto di fruire di agevolazioni e sgravi, condizionato dal possesso del DURC e dal rispetto degli altri obblighi di legge e contrattuali, come richiesto dal comma 1175 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006.

Ed infatti la predetta norma prevede che *“a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

Pertanto, per accedere ai benefici in questione, è principalmente necessario il possesso del Durc, ma il datore di lavoro deve comunque osservare gli altri obblighi previsti dalla normativa lavoristica e dai contratti collettivi - stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

L'assenza del Durc, chiarisce l'Ispettorato, determina il mancato godimento dei benefici per l'intera compagine sociale, salva la possibilità di regolarizzare entro 15 giorni così come previsto dall'articolo 4 DM 15.01.2015 con conseguente possibilità per l'impresa di tornare a godere dei benefici normativi e contributivi.

L'Istituto tuttavia precisa che tale regolarizzazione non potrà trovare applicazione nell'ipotesi di accertamento di specifiche violazioni ritenute particolarmente gravi di cui [all'allegato A del DM 30 gennaio 2015](#), che come è noto costituiscono cause ostative al rilascio del DURC (per il periodo di tempo indicato nello stesso allegato e connesso alla specifica violazione) laddove ovviamente tali violazioni siano accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi.

In tali casi, poiché trattasi non di ipotesi di omissioni contributive bensì di violazioni definitivamente accertate che incidono sulla tutela dei lavoratori, il periodo di preclusione dal godimento dei benefici non può essere in alcun modo sanato.

Con la circolare in commento, l'INL fornisce alcune precisazioni anche in merito alle conseguenze derivanti dall'accertamento di violazioni degli altri obblighi di legge e della contrattazione collettiva di qualsivoglia

livello così come indicata dalla legge n. 296/2006. Osserva a tal proposito l'Ispettorato che la violazione in parola potrebbe riguardare solo alcuni lavoratori e che in tal caso essa assume rilevanza limitatamente ai lavoratori cui i benefici si riferiscono ed esclusivamente per il periodo in cui si è protratta la violazione. Tali violazioni, peraltro, non impediscono il godimento di benefici qualora regolarizzate prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo, evidentemente se trattasi di violazioni regolarizzabili. Una diversa interpretazione lettura della norma (revoca totale dei benefici a seguito di violazioni di obblighi di legge o di contratto collettivo di lieve entità) risulterebbe, secondo l'Ispettorato, eccessivamente penalizzante e addirittura più grave di quella delineata dal DM 30 gennaio 2015 secondo il quale soltanto alcune violazioni particolarmente gravi – elencate nell'allegato A – impediscono il rilascio del Durc e la conseguente fruizione della totalità dei benefici in godimento da parte dell'impresa.