

### **CIRCOLARE**

#### *I nuovi "Voucher" per le Aziende*

Per la piena operatività dei nuovi "VOUCHER", oggi chiamati CpO "Contratti di prestazione occasionale", si attendeva la circolare applicativa dell'INPS. L'Istituto ha emanato la circolare 107 del 05/07/2017, è quindi pienamente operativo il nuovo Contratto di Prestazione Occasionale.

In premessa occorre evidenziare come la nuova procedura sia più rigida e con regole di utilizzo molto più stringenti rispetto ai vecchi "Voucher". Si prevedono anche sanzioni di importi particolarmente gravosi.

#### **1) Aziende interessate**

Possono stipulare Contratti di prestazione occasionale le Aziende che occupino alle proprie dipendenze non più di 5 lavoratori a tempo indeterminato. Nel conteggio si comprendono:

- Lavoratori a tempo indeterminato
- Apprendisti
- Lavoratori part-time proporzionalmente all'orario svolto
- Lavoratori a chiamata a tempo indeterminato proporzionalmente alle ore lavorate

Il momento in cui effettuare la verifica della forza occupazionale, contrariamente a quanto il "buon senso" avrebbe suggerito, non è il momento in cui si utilizza il CpO, ma è la media del periodo dal 3° all'8° mese precedente l'utilizzo del CpO. Quindi, ad esempio, se la prestazione avverrà il 23/07/2017 si dovrà calcolare la media dei dipendenti dal novembre 2016, (ottavo mese precedente), all'aprile 2017, (terzo mese precedente).

E' fatto divieto di utilizzo del CpO alle aziende del settore edile ed affini e nell'ambito di esecuzione di appalti di opere e servizi.

E' fatto divieto di utilizzo del CpO con lavoratori con i quali sia in essere, con la medesima azienda, un contratto di lavoro subordinato e/o di collaborazione ovvero con i lavoratori che abbiano avuto, con la medesima azienda, un contratto di lavoro a tempo indeterminato e/o di collaborazione nei sei mesi precedenti.

#### **2) Limiti di utilizzo**

I CpO sono vincolati a rigidissimi limiti di utilizzo, sia in capo alle aziende che in capo ai lavoratori:

- a) Le aziende non potranno erogare un compenso complessivo, per la generalità dei lavoratori, superiore ad € 5.000,00 annui. In sostanza le aziende non potranno utilizzare, su base annua, più di € 5.000,00 di compensi per CpO complessivi per anno civile;
- b) Un lavoratore non potrà percepire dalla medesima azienda importi superiori ad € 2.500,00 su base annua o non potrà lavorare più di 280 ore nell'arco di un anno civile
- c) Un lavoratore non potrà percepire da diverse aziende importi superiori ad € 5.000,00 su base annua

Ai fini del raggiungimento del limite di cui al punto 1) verranno conteggiati al 75% i compensi erogati a:

- Titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità
- Giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi
- Persone disoccupate regolarmente iscritte al centro per l'impiego
- Percettori di prestazioni ad integrazione del reddito

Quindi, volendo ipotizzare un utilizzo esclusivo di queste categorie di soggetti, il limite aziendale di € 5.000,00 si alzerebbe ad € 6.666,00.

### 3) Compensi

La misura del compenso è stabilita dalle parti e non può essere inferiore a € 9,00 netti per ogni ora di lavoro. Inoltre il compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di 4 ore pertanto, anche qualora il lavoratore dovesse essere impiegato per meno di 4 ore dovrà vedersi retribuito almeno € 36,00.

Oltre al compenso orario erogato al lavoratore sono previsti degli oneri in capo all'azienda pari a € 2,97 a titolo di contributi INPS e € 0,32 orari a titolo di assicurazione infortunistica INAIL. E' inoltre previsto un onere aggiuntivo pari all'1% quali oneri di gestione che saranno riconosciuti all'INPS.

Pertanto il costo minimo di una ora di lavoro è pari a € 12,54 orarie, pari a € 50,14 minimi per una giornata di lavoro.

### 4) Procedura di utilizzo

L'Azienda ed il Lavoratore dovranno entrambi preventivamente registrarsi nella procedura che l'INPS metterà a disposizione sul proprio sito internet, (ad oggi non funzionante). Il lavoratore dovrà inserire tutti i dati richiesti ivi compresi il numero di cellulare, un indirizzo mail e il numero di conto corrente.

Le parti potranno effettuare autonomamente la registrazione ovvero potranno rivolgersi ai soggetti abilitati quali Consulenti del Lavoro o CAAF.

Una volta registrata sul portale INPS l'Azienda dovrà, preventivamente rispetto alla prestazione di lavoro, versare all'INPS le somme lorde utili al pagamento del prestatore di lavoro occasionale. Il versamento può essere fatto a mezzo F24 ELIDE e/o tramite pagamento elettronico, (carta di credito/debito), gestiti autonomamente dal portale messo a disposizione, (ricordiamo ad oggi non funzionante), dall'INPS.

Scompare quindi, rispetto ai voucher, l'acquisto in tabaccheria, poste e/o altri soggetti abilitati.

Effettuati tutti questi passaggi sarà possibile attivare i CpO.

### 5) Obblighi di comunicazione

Almeno 60 minuti prima della prestazione di lavoro occasionale l'Azienda, tramite la piattaforma INPS o tramite il *contact center* INPS dovrà fornire le seguenti informazioni:

- 1) Dati del prestatore
- 2) Misura del compenso pattuito
- 3) Luogo di svolgimento della prestazione
- 4) Data di inizio e di termine della prestazione
- 5) Il settore di impiego
- 6) Altre informazioni richieste dal portale

La comunicazione della prestazione occasionale potrà essere annullata, se necessario, entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quando la prestazione doveva essere resa. In assenza di annullamento della prestazione occasionale la stessa sarà considerata irrevocabilmente effettuata e quindi sarà effettuato il pagamento al lavoratore.

Ogni comunicazione inserita dall'Azienda sul portale, sia essa di inizio o revoca, sarà comunicata direttamente dall'INPS al lavoratore a mezzo mail e/o SMS.

### 7) Pagamento delle prestazioni

Al temine di queste procedure che l'INPS nella Sua circolare dice – *ironicamente* - di aver adottato per: “*..semplificare gli adempimenti informativi del contratto di prestazione occasionale....*” e qualora tutto sia andato a buon fine, l'INPS provvederà direttamente a bonificare sul conto corrente fornito dal lavoratore in fase di registrazione, (vedi sopra), il compenso a lui dovuto.

I pagamenti saranno effettuati entro il 15 del mese successivo a quello di riferimento della prestazione occasionale resa.

L'INPS declina ogni responsabilità per i pagamenti effettuati su errati conti correnti forniti dal lavoratore. Non sono chiare le modalità e la possibilità di un eventuale recupero delle somme eventualmente versate su un conto corrente errato.

### 8) Sanzioni

In caso di superamento dei limiti di utilizzo di cui al precedente punto 2 lettera b) il rapporto di lavoro sarà trasformato in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nei seguenti casi:

- omissione della comunicazione preventiva di cui al punto 5)
- violazione dei divieti di utilizzo di cui al punto 1)
- utilizzo dei CpO in aziende con più di 5 dipendenti a tempo indeterminato

viene elevata una sanzione da € 500,00 ad € 2.500,00 **per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.**

Volendo ipotizzare che l'Azienda abbia ommesso/dimenticato di comunicare 10 prestazioni lavorative oppure che abbia impiegato un lavoratore per 10 giorni pur avendo più di 5 lavoratori a tempo indeterminato sarà elevata una sanzione da € 5.000,00 a € 25.000,00 (di norma viene calcolato il doppio del minimo quindi € 10.000,00).

Abbiamo cercato di semplificare una materia che riteniamo il Legislatore abbia voluto rendere complicata quasi al limite della impraticabilità e/o della non convenienza di utilizzo visti anche gli elevati rischi sanzionatori connessi alle CpO.

Restiamo comunque a disposizione per qualsiasi chiarimento dovesse necessitare.