

Albergatori Città Metropolitana di Milano

CITTA' METROPOLITANA MILANO
LORO INDIRIZZI

Milano 31/08/17

INQUADRAMENTO OCCASIONALE - CONFRONTO TRA PRESTAZIONE E COLLABORAZIONE

In collaborazione con lo Studio Pagliacci, si allega una breve **relazione di confronto tra le due forme di "inquadramento occasionale" ammesse dalla legge**, distinguendo tra prestazione e collaborazione.

Dopo l'abrogazione dei voucher, l'unica modalità con la quale è possibile inquadrare legittimamente le prestazioni di lavoro svolte saltuariamente è quella dei contratti di Prestazione Occasionale (PrestO).

Tuttavia, qualora si tratti di attività svolte, personalmente e non abitualmente, da un collaboratore che presti la propria opera al di fuori dell'azienda ed in completa autonomia, è ancora ammessa la gestione del rapporto in applicazione delle previsioni sancite dall'art. 2222 del Codice civile.

Essendo infine volontà di ATR di fare un **seminario sul tema sindacale dei contratti e gestione del personale**, comprendendo le problematiche che possono insorgere in caso di risorse esternalizzate, **si invitano i soci a comunicare eventuali punti di interesse più precisi in ambito al tema.**

Cordiali saluti
Il Direttore
Ciro Pascale

Prestazioni occasionali (PrestO)

Attraverso il contratto di prestazione occasionale (PrestO) l'impresa utilizzatrice può acquisire, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie, purché, nel corso di un anno civile, siano rispettati i seguenti limiti quantitativi:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, i compensi erogati non siano superiori a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, i compensi erogati non siano superiori a 5.000 euro;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, i compensi erogati non siano superiori a 2.500 euro.

Deve in ogni caso essere rispettato anche il limite di durata della prestazione, pari a 280 ore nell'anno civile.

A prescindere dal rispetto dei limiti quantitativi e di durata su esposti, il ricorso al contratto di prestazione occasionale è comunque vietato:

- da parte degli utilizzatori che, dall'ottavo al terzo mese precedente, hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

La misura **minima oraria del compenso è pari a 9 euro netti** e sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata, nella misura del 33% del compenso e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nella misura del 3,5% del compenso.

L'utilizzatore è tenuto a **trasmettere, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione**, attraverso la piattaforma informatica INPS, una dichiarazione contenente le seguenti informazioni:

- i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- l'oggetto della prestazione;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione;
- il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo.

In caso di superamento dei limiti quantitativi o del limite di durata della prestazione il rapporto di lavoro si considera a tempo pieno e indeterminato.

La mancata comunicazione della prestazione è invece punita con una sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per la quale risulti accertata la violazione.

Il prestatore ha diritto:

- all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata INPS;
- all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali.

I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, 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.

In tutti i casi è comunque fatto divieto di acquisire prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Collaborazioni occasionali

Il Codice Civile disciplina, come contratto d'opera, la prestazione resa da un lavoratore autonomo che si obbliga a compiere dietro un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Il lavoro autonomo viene contraddistinto da una obbligazione di risultato, e dall'assunzione del rischio ad essa correlato, senza alcuna forma di assoggettamento al potere direttivo, organizzativo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro con conseguente inserimento sistematico nell'organizzazione dell'impresa dell'attività di lavoro, prestata secondo le modalità stabilite dal datore di lavoro.

Il contratto di lavoro autonomo può essere concluso in forma scritta o anche verbalmente e non obbliga all'apertura di una partita IVA, ma solo all'iscrizione presso la Gestione Separata, se si superano i 5.000 euro di compensi annui.

Su ciascuna ricevuta deve essere applicata una marca da bollo da 2 euro se i compensi indicati superano i 77,47 euro. In relazione ai compensi incassati, e dunque in applicazione del principio di cassa, il collaboratore è obbligato ad emettere una ricevuta, senza addebito di IVA, ma con l'applicazione di una ritenuta d'acconto nella misura del 20% qualora il committente sia qualificabile come sostituto d'imposta, non dunque nel caso in cui si tratti di un soggetto privato.

Il collaboratore dovrà poi esporre compensi e ritenute nella sezione "redditi diversi" della **dichiarazione dei redditi**, al fine di determinare l'imposta dovuta a titolo definitivo.

Nel caso in cui **superi il tetto annuo di 5.000 euro di compensi**, il lavoratore è obbligato ad iscriversi alla **Gestione separata INPS** e ad **informare il committente**: in questo caso, infatti, ricorrono i medesimi obblighi previdenziali previsti per collaboratori parasubordinati. Ciò implica che l'azienda dovrà trattenere 1/3 dei contributi dai compensi, versare i contributi dovuti, pari complessivamente al:

- 33,23% dell'imponibile per coloro che non sono soggetti ad altre forme pensionistiche;
- 24% dell'imponibile per coloro che sono soggetti ad altre forme pensionistiche.

Tutti i dati relativi al rapporto di collaborazione, ai compensi erogati e alla contribuzione versata dovranno poi essere inseriti nella denuncia contributiva mensile Uniemens.

	PrestO	Collaborazione occasionale
Limite reddituale	5.000 euro	5.000 euro per ogni percettore
Tassazione in capo al percettore	Nessuna	In dichiarazione dei redditi
Cumulabilità con altre redditi	NO	SI
Esposizione in dichiarazione dei redditi	NO	Si (quadro RL)
Sanzioni in caso di disconoscimento	Conversione del rapporto a tempo indeterminato	Lavoro nero e conversione del rapporto a tempo indeterminato.
Contribuzione previdenziale ed assistenziale	Si, a carico dell'utilizzatore	Solo oltre i 5.000 euro percepiti complessivamente dal percettore per anno civile, dovuta contribuzione di cui 1/3 a carico collaboratore
Divieti	<ul style="list-style-type: none"> - Oltre i 5 dipendenti a tempo indeterminato - Appalti - Settore edili ed affini 	<ul style="list-style-type: none"> - Sussistenza vincolo di subordinazione al committente - Assenza di una autonoma organizzazione del collab.
Determinazione del compenso	Minimo 9 Euro netti orari con servizio minimo giornaliero di 4 ore (min. 36 Euro giornalieri)	Libera trattativa tra le parti
Adempimenti	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisto PrestO prepagati - Comunicazione preventiva di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> - Emissione ricevuta da parte del collaboratore - Effettuazione ritenuta d'acconto - CU e 770 - Eventuale denuncia UNIAMENS
Diritti del lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> - Copertura IVS, infortuni e malattia professionale - Riposi 	Solo in caso di iscrizione alla gestione separata, tutela per maternità, malattia ed infortunio previste dal Jobs Act autonomi