

# REGOLAMENTATO IL LAVORO AGILE

Artt. 18-23 L. 22.05.2017, n. 81

La L. 22.05.2017, n. 81, cosiddetto Jobs Act del lavoro autonomo, definisce per la prima volta il quadro normativo del lavoro agile (smart working), già presente in alcuni CCNL (ad esempio: industrie alimentari) o nella contrattazione aziendale. La norma inquadra il lavoro agile quale modalità di svolgimento del lavoro subordinato, comprendendo tutte le prestazioni flessibili rispetto all'orario e al luogo di lavoro.

Parte integrante del lavoro agile sono gli strumenti tecnologici che vengono forniti dal datore di lavoro, il quale ne garantisce anche il buon funzionamento. Per l'adozione del lavoro agile è necessario un **accordo scritto** tra datore di lavoro e dipendente. Un elemento essenziale della norma è la **parità di trattamento** dei lavoratori "agili" rispetto ai colleghi. Il trattamento normativo e retributivo deve essere il medesimo, come l'adozione delle adeguate norme di sicurezza. In particolare, per quanto riguarda l'orario di lavoro, la normativa riconosce come inviolabili i limiti di orario previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

I lavoratori "agili" hanno, inoltre, diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche per quelle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività.

Da notare che il legislatore ha voluto distinguere il lavoro agile dal telelavoro, disciplinato dall'accordo interconfederale del 9.06.2004, nonostante la presenza di punti in comune.

## SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- ALTRI ASPETTI DEL RAPPORTO

### SCHEMA DI SINTESI

<b>FINALITÀ</b>	⇒ Incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
<b>INQUADRAMENTO DEL RAPPORTO</b>	⇒ Il lavoro agile è una <b>modalità</b> di esecuzione del rapporto di <b>lavoro subordinato</b> .
<b>DATORI INTERESSATI</b>	⇒ • <b>Tutti</b> i datori di lavoro: .. privati;
	⇒ .. pubblici. ⇒ Fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.
<b>ASPETTI CONTRATTUALI</b>	⇒ La modalità di lavoro agile è stabilita mediante <b>accordo scritto</b> tra le parti.
	⇒ • Può essere: .. <b>a termine</b> ; _____ ovvero _____ .. <b>a tempo indeterminato</b> .
<b>ORGANIZZAZIONE DEL RAPPORTO</b>	⇒ • Il rapporto può essere attivato anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. • Senza precisi vincoli:
	⇓
	⇒ .. di <b>orario</b> ;
	⇒ <b>Entro i limiti di durata massima</b> dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti da legge e contrattazione collettiva.
⇒ .. di <b>luogo di lavoro</b> .	
⇒ La prestazione è svolta <b>in parte all'interno</b> di locali aziendali e <b>in parte all'esterno</b> senza una postazione fissa.	
⇒ • Con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.	
<b>OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO</b>	⇒ Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	⇒ Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo <b>non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi</b> , nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.
	⇒ Sono applicabili gli <b>incentivi di carattere fiscale e contributivo</b> eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato.

ALTRI ASPETTI DEL RAPPORTO

ACCORDO INDIVIDUALE

• **Contenuto**

- L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato **per iscritto** ai fini della regolarità amministrativa e della prova.
- Disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.
- L'accordo individua altresì i **tempi di riposo** del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

<b>Potere di controllo e disciplinare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dallo Statuto dei lavoratori (art. 4 L. 300/1970).</li> <li>• L'accordo individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.</li> </ul>
<b>Formazione</b>	Al lavoratore può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

• **Recesso**

- Accordo a **tempo indeterminato**.
  - Presenza di un **giustificato motivo**.
  - **Disabile**
- Il recesso può avvenire con un **preavviso non inferiore a 30 giorni**.
  - Ciascuno dei contraenti può recedere **prima della scadenza** del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o **senza preavviso** nel caso di accordo a tempo indeterminato.
  - Nel caso di lavoratori disabili, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro **non può essere inferiore a 90 giorni**, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

• **Comunicazione al Centro per l'impiego**

- L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni obbligatorie al Centro per l'impiego territorialmente competente.

SICUREZZA SUL LAVORO

- Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore.
- A tal fine, consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, **con cadenza almeno annuale**, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
- Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

TUTELA INAIL

- Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
- Sono oggetto di tutela gli infortuni sul lavoro occorsi **durante il normale percorso di andata e ritorno** dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni previste dall'art. 2, c. 3 del D.P.R. 1124/1965, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

ENTRATA IN VIGORE

- Le disposizioni sono in vigore **dal 14.06.2017**.

# PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALI

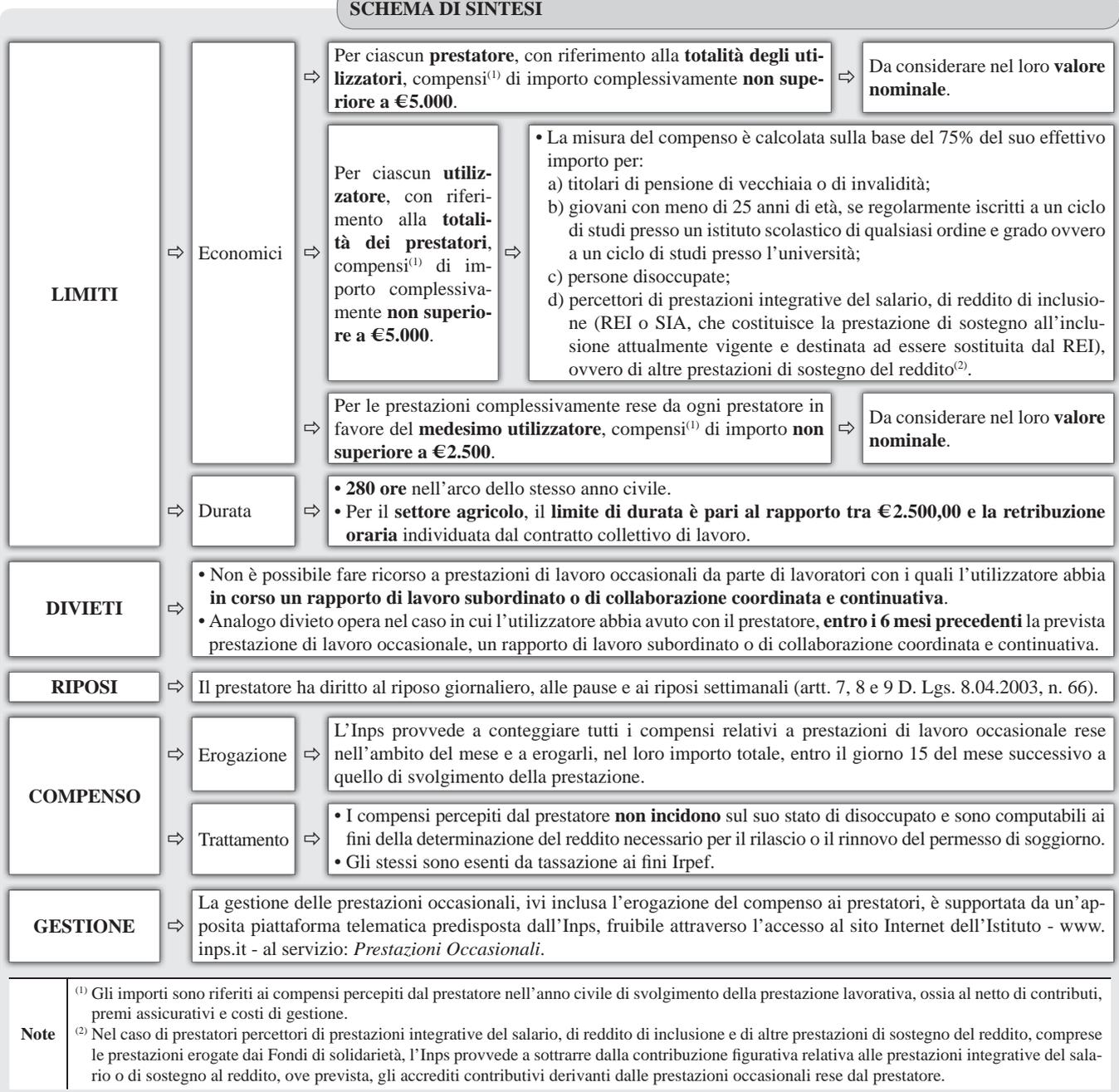
Art. 54-bis D.L. 24.04.2017, n. 50, conv. L. 21.06.2017, n. 96 - Circ. Inps 5.07.2017, n. 107  
Ris. Ag. Entrate 3.07.2017, n. 81/E - Mess. Inps 12.07.2017, n. 2887

L'art. 54-bis D.L. 50/2017, introdotto in sede di conversione dalla L. 96/2017, ha disciplinato compiutamente le prestazioni di lavoro occasionali. La disposizione normativa consente ai datori di lavoro di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, nei limiti previsti dalla norma, secondo due distinte modalità di utilizzo: il Libretto Famiglia e il Contratto di prestazione occasionale. Dette tipologie di contratto di lavoro, ognuna delle quali si riferisce a diverse categorie di datori di lavoro, presenta profili di specificità in relazione all'oggetto della prestazione, alla misura minima dei compensi e dei connessi diritti di contribuzione sociale obbligatoria, nonché alle modalità di assolvimento degli adempimenti informativi verso l'Istituto.

## SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- ASSICURAZIONI SOCIALI OBBLIGATORIE
- ACCESSO ALLE PRESTAZIONI
- LIBRETTO DI FAMIGLIA
- CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE
- REGIME PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
- REGIME PER L'AGRICOLTURA
- ASPETTI OPERATIVI

### SCHEMA DI SINTESI



## ASSICURAZIONI SOCIALI OBBLIGATORIE

GESTIONE SEPARATA  
INPS E INAIL

- Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione Separata e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
- I relativi oneri sono **interamente a carico dell'utilizzatore**.

L'Istituto provvede all'accreditamento alla Gestione Separata dei contributi previdenziali sulla posizione assicurativa del prestatore contestualmente all'erogazione del compenso nei confronti del prestatore medesimo e al trasferimento all'Inail dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali 2 volte l'anno.

## ACCESSO ALLE PRESTAZIONI

PREVENTIVA  
REGISTRAZIONE  
SUL SITO INPS

- Ai fini dell'accesso alle prestazioni di lavoro occasionale, prestatori e utilizzatori devono utilizzare l'apposita piattaforma telematica predisposta dall'Inps, registrandosi preventivamente al seguente servizio: [www.inps.it/Prestazioni Occasionali](http://www.inps.it/PrestazioniOccasionali).
- Gli adempimenti di registrazione, nonché di comunicazione dei dati relativi alla prestazione lavorativa possono essere svolti:
  - .. direttamente dall'utilizzatore/prestatore, attraverso l'accesso alla citata piattaforma telematica con l'utilizzo delle proprie credenziali personali (PIN INPS, credenziali SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS - Carta Nazionale dei Servizi);
  - .. avvalendosi dei servizi di contact center INPS, che gestiranno, per conto dell'utente (utilizzatore/prestatore), lo svolgimento delle attività di registrazione e/o degli adempimenti di comunicazione della prestazione lavorativa. Anche in tal caso, è preliminarmente necessario che l'utente risulti in possesso delle credenziali personali (PIN INPS, credenziali SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS - Carta Nazionale dei Servizi);
  - .. dagli intermediari di cui alla L. 12/1979;
  - .. dagli enti di patronato (esclusivamente per i servizi di registrazione del prestatore e per tutti gli adempimenti relativi all'utilizzo del Libretto Famiglia da parte dell'utilizzatore e del prestatore).

## OPZIONI

- Al momento della registrazione gli utilizzatori dovranno scegliere se accedere al Libretto Famiglia o al Contratto per prestazioni occasionali.
- Nel caso scelgano il Contratto di prestazione occasionale, sono previsti tre distinte opzioni:
  - .. per le Pubbliche Amministrazioni;
  - .. per le imprese agricole;
  - .. per gli altri utilizzatori.

## INFORMAZIONI

- All'atto della registrazione, gli utilizzatori e i prestatori forniranno le **informazioni identificative** necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi.
- Il prestatore deve indicare esattamente il proprio domicilio se diverso dalla residenza.
- 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.
- Deve trattarsi di conto corrente o libretto postale **intestato o cointestato** al prestatore ovvero di carta di credito dotata di Iban e intestata al prestatore medesimo.

In caso di mancata indicazione dell'Iban, l'Inps provvede a 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 €2,60, sono a carico del prestatore e verranno trattenuti, da parte dell'Istituto, sul compenso spettante al prestatore.

NOVITÀ

legislazione

**LIBRETTO DI FAMIGLIA**

**SOGGETTI**

- Possono fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali tramite Libretto Famiglia **soltanto le persone fisiche**, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.

**PRESTAZIONI**

- Mediante il Libretto Famiglia l'utilizzatore può remunerare **esclusivamente** le prestazioni di lavoro occasionali rese in suo favore per:
  - a) **lavori domestici**, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
  - b) **assistenza domiciliare** ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
  - c) **insegnamento** privato supplementare.

**TITOLI DI PAGAMENTO**

- Il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui **valore nominale è fissato in €10,00**, utilizzabili per compensare prestazioni di **durata non superiore a un'ora**.
- Il valore nominale di €10 è così suddiviso:
  - .. €8,00 per il compenso a favore del prestatore;
  - .. €1,65 per la contribuzione Ivs alla Gestione Separata Inps;
  - .. €0,25 per il premio assicurativo Inail;
  - .. €0,10 per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.

**COMUNICAZIONI DELL'UTILIZZATORE**

- **Al termine** della prestazione lavorativa, e comunque **non oltre il 3° giorno del mese successivo** a quello di svolgimento della prestazione stessa, l'utilizzatore, tramite la piattaforma telematica Inps o avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'Inps, è tenuto a comunicare:
 

i dati identificativi del prestatore; il luogo di svolgimento della prestazione; il numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione; la durata della prestazione; l'ambito di svolgimento della prestazione; altre informazioni per la gestione del rapporto.
- La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura Inps, con l'indicazione giornaliera delle prestazioni.
- L'utilizzatore, nell'ambito della comunicazione, deve fornire apposita dichiarazione nel caso in cui il prestatore, all'atto dello svolgimento della prestazione lavorativa, sia titolare di pensione, studente con meno di 25 anni di età, persona disoccupata, percettore di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.
 

Contestualmente alla trasmissione della comunicazione da parte dell'utilizzatore, **il prestatore riceve notifica, attraverso comunicazione** di posta elettronica e/o di short message service (SMS) e MyINPS, dell'avvenuta comunicazione della prestazione lavorativa, da parte dell'utilizzatore, e dei relativi termini di svolgimento.

**CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE**

**DEFINIZIONE**

- Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità.

**SOGGETTI**

- Possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale **professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti** di natura privata, nonché **amministrazioni pubbliche** (art. 1, c. 2 D. Lgs. 165/2001).

**COMPENSO**

- **Importo**
  - 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.
- **Limite minimo**
  - L'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di 4 ore lavorative, **pari a €36,00**, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a 4 ore.
  - La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria, stabilita dalla legge in €9,00.
- **Oneri**
  - Al compenso spettante al prestatore si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:
    - .. **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 Ivs) e €0,32 (Inail).
  - Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono 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 ALL'UTILIZZO

- Nel rispetto dei **limiti generali** non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze **più di 5 lavoratori** subordinati a tempo indeterminato.
- 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'8° al 3° mese antecedente** la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.

<b>Esempio</b>	Se la prestazione è resa il giorno 23.07.2017, dovrà essere effettuato il computo della media occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato per i mesi da novembre 2016 ad aprile 2017.
----------------	--

- **È 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, salvi casi specifici.

<b>Forza aziendale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ai fini del calcolo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato si applicano le regole dettate per la valorizzazione dell'elemento &lt;ForzaAziendale&gt; nella dichiarazione contributiva UniEmens, limitate ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato; i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non devono essere conteggiati.</li> </ul> <p>In particolare, ai fini del computo, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). I lavoratori part-time sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, tenendo in considerazione la durata contrattuale della prestazione lavorativa. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ai fini del computo della forza aziendale mensile, una volta determinato il numero complessivo dei lavoratori occupati, il risultato deve essere arrotondato.</li> </ul>
------------------------	---

<b>Media occupazionale semestrale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Il valore è calcolato sulla base del dato effettivo, senza operare alcun arrotondamento. Per esempio, con valore medio pari a 5,1 non si può ricorrere a prestazioni di lavoro occasionale.</li> </ul>
---------------------------------------	--

<b>Disposizioni transitorie</b>	Nella prima fase di avvio dell'operatività delle prestazioni di lavoro occasionale il requisito dimensionale sarà <b>autocertificato dall'utilizzatore</b> , attraverso la piattaforma telematica.
---------------------------------	--

COMUNICAZIONI RELATIVE AL CONTRATTO

- **Almeno 60 minuti prima dell'inizio dello svolgimento** della prestazione lavorativa, l'utilizzatore, tramite la piattaforma informatica Inps o avvalendosi dei servizi di **contact center** messi a disposizione dall'Inps, è tenuto a fornire le seguenti informazioni:
  - .. i dati identificativi del prestatore;
  - .. la misura del compenso pattuita;
  - .. il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
  - .. la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa;
  - .. il settore di impiego del prestatore;
  - .. altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.
- La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura Inps, con l'indicazione giornaliera delle prestazioni.
- L'utilizzatore, nell'ambito della comunicazione, deve fornire apposita dichiarazione nel caso in cui il prestatore, all'atto dello svolgimento della prestazione lavorativa, sia titolare di pensione; studente, con meno di 25 anni di età, persona disoccupata, percettore di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

<b>Revoca</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se, per evenienza di carattere straordinario (per esempio indisponibilità sopravvenuta del prestatore), la prestazione medesima non dovesse essere resa, l'utilizzatore effettua, sempre avvalendosi della procedura telematica Inps, la revoca della dichiarazione inoltrata, purché ciò avvenga <b>entro le ore 24.00 del 3° giorno successivo</b> a quello originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione. Detto termine si riferisce alla data di svolgimento della prestazione lavorativa giornaliera.</li> <li>• Decorso il 3° giorno successivo a quello previsto per lo svolgimento della prestazione, l'Inps <b>procede a integrare il compenso</b> pattuito dalle parti nell'ambito del primo prospetto paga da formare, nonché a valorizzare la posizione assicurativa del lavoratore ai fini Ivs e Inail, trattando altresì le somme destinate al finanziamento degli oneri gestionali.</li> </ul> <p>A fronte di una prestazione di lavoro che risulti effettivamente svolta, l'avvenuta revoca della dichiarazione preventiva da parte dell'utilizzatore determina l'applicazione delle sanzioni in materia di lavoro nero.</p>
---------------	---

NOVITÀ

legislazione

**SERVIZI DELLA PIATTAFORMA INPS**

- **Invio al prestatore**, attraverso comunicazione di posta elettronica e/o di short message service (SMS) e MyINPS, della **dichiarazione trasmessa** dall'utilizzatore preventivamente allo svolgimento della prestazione lavorativa, con l'indicazione dei termini generali della medesima.
  - **Invio al prestatore**, attraverso comunicazione di posta elettronica e/o di short message service (SMS) e MyINPS, della eventuale **comunicazione di revoca** della dichiarazione trasmessa dall'utilizzatore in caso di mancato svolgimento della prestazione lavorativa.
  - **Conferma**, da parte del prestatore o dell'utilizzatore, dell'avvenuto svolgimento della prestazione lavorativa, che potrà essere effettuata al termine della prestazione giornaliera medesima attraverso le funzionalità della procedura telematica Inps.
- Qualora la comunicazione di revoca sia stata resa a fronte di una prestazione lavorativa effettivamente svolta, il lavoratore, sempre entro le ore 24.00 del 3° giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione, avvalendosi della procedura telematica Inps, può comunicare l'avvenuto svolgimento della prestazione, con il conseguente diritto all'accredito del compenso ed alla valorizzazione della posizione assicurativa.
  - Una volta comunicato l'avvenuto svolgimento della prestazione, la procedura non consente all'utilizzatore la trasmissione di revoca riferita alla stessa prestazione lavorativa.
- La conferma dell'avvenuto svolgimento sarà disponibile finché la prestazione diventa irrevocabile (entro le ore 24.00 del 3° giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione). Trascorso tale termine la conferma non è più disponibile.

**LIMITI DI UTILIZZO**

**REGIME PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

- Le Pubbliche Amministrazioni (art. 1, c. 2 D. Lgs. 165/2001) possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:
    - .. nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale;
    - .. nel limite di prestazioni complessive rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore di compensi di importo non superiore a €2.500, o comunque nel limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile;
    - .. nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali;
    - .. per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
    - .. per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato;
    - .. per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli.
- Alle Pubbliche amministrazioni non si applica il divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale previsto per i datori di lavoro con più di 5 dipendenti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

**LIMITI DI UTILIZZO**

**REGIME PER L'AGRICOLTURA**

- Per le imprese del settore agricolo, fatto salvo il limite di **non più di 5 dipendenti**, è possibile il ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:
    - .. titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
    - .. giovani con meno di 25 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;
    - .. persone disoccupate;
    - .. percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.
- L'Inps provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, laddove prevista, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali.
- I suddetti lavoratori non devono risultare iscritti in uno degli elenchi anagrafici comunali degli Operai a Tempo Determinato - OTD di più recente pubblicazione.
- Il **limite di durata** della prestazione è pari al **rapporto tra il limite di €2.500 e la retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo** stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

COMPENSO

- La misura minima della retribuzione oraria per la determinazione del compenso delle prestazioni di lavoro occasionale nel settore agricolo è ricavata assumendo a riferimento i minimi salariali mensili degli operai agricoli fissati dal CCNL stipulato dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale (CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22.10.2014).
- Ai predetti minimi salariali è aggiunto, in relazione alla peculiare natura del rapporto di lavoro occasionale, il cd. terzo elemento retributivo, previsto, per gli operai a tempo determinato, quale corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato (festività nazionali e infrasettimanali, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità).

<b>Limiti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'importo del compenso giornaliero <b>non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di 4 ore lavorative</b>, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a 4 ore.</li> <li>• La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della misura minima di retribuzione oraria sopra indicata.</li> </ul>
---------------	--

Misura	Area professionale	Compenso minimo	
		Orario	Giornaliero
1 <sup>a</sup>		€9,65	€38,60
2 <sup>a</sup>		€8,80	€35,20
3 <sup>a</sup>		€6,56	€26,24

COMUNICAZIONE

- **Almeno 60 minuti prima dell'inizio dello svolgimento** della prestazione lavorativa, l'utilizzatore, tramite la piattaforma informatica Inps o avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'Inps, è tenuto a fornire le seguenti informazioni:
  - .. i dati identificativi del prestatore;
  - .. la misura del compenso pattuita;
  - .. il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
  - .. la durata della prestazione lavorativa collocata entro un periodo massimo di 3 giorni consecutivi;
  - .. altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.
- 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 1 a 3 giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione.

<b>Revoca</b>	<p>Laddove, per evenienza di carattere straordinario (per es., indisponibilità sopravvenuta del prestatore, condizioni climatiche non idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa), la prestazione medesima non dovesse essere resa, l'utilizzatore effettua, sempre avvalendosi della procedura telematica Inps, la revoca della dichiarazione inoltrata, purché ciò avvenga <b>entro le ore 24.00 del 3° giorno successivo</b> alla data conclusiva dell'arco temporale originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione (non superiore a 3 giorni consecutivi).</p> <p>Una volta decorso il 3° giorno successivo alla data conclusiva dell'arco temporale originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione, l'Inps procede ad integrare il compenso pattuito dalle parti nell'ambito del primo prospetto paga da formare, nonché a valorizzare la posizione assicurativa del lavoratore ai fini Ivs e Inail, trattenendo altresì le somme destinate al finanziamento degli oneri gestionali.</p>
---------------	--

<b>Pagamento del compenso</b>	<p>Nel caso in cui l'arco temporale della prestazione indicato nella comunicazione si collochi a cavallo fra due mesi, il pagamento del compenso avverrà il mese successivo alla data finale dell'arco temporale indicato (es. prestazione dal 30.09.2017 al 2.10.2017, pagamento del compenso entro il 15.11.2017).</p>
-------------------------------	--

ASPETTI OPERATIVI

GESTIONE DEI PAGAMENTI DA PARTE DEGLI UTILIZZATORI

- **Portafoglio elettronico**
  - Per utilizzare le prestazioni di lavoro occasionali è necessario che l'utilizzatore abbia preventivamente alimentato 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 e i costi di gestione delle attività.
- **Modalità di versamento**
  - Versamento a mezzo **modello F24Elementi identificativi (ELIDE)**, con l'indicazione dei dati identificativi dell'utilizzatore e di distinte causali di pagamento a seconda che si tratti di Libretto Famiglia ovvero di Contratto di Prestazione Occasionale (mod. F24EP per le pubbliche amministrazioni).

<b>Compilazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per il Libretto Famiglia i versamenti devono essere effettuati utilizzando la causale "LIFA".</li> <li>• Per il Contratto di prestazione occasionale i versamenti devono essere effettuati utilizzando la causale "CLOC".</li> <li>• Nel campo "elementi identificativi" non dovrà essere inserito alcun valore.</li> <li>• È esclusa la facoltà di compensazione dei crediti.</li> </ul>
---------------------	--

  - **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 (PIN Inps, Carta Nazionale dei Servizi o dello SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale).
- **Utilizzabilità delle somme**
  - A seconda della forma di pagamento, le somme sono utilizzabili per remunerare le prestazioni occasionali ed assolvere agli obblighi contributivi, di norma, **entro 7 giorni** dall'operazione di versamento.
- **Importi**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per il Libretto Famiglia ogni versamento è pari a <b>€10,00 ovvero a multipli di €10,00</b>.</li> <li>• Per il Contratto di prestazione occasionale, la misura dei versamenti è individuata dall'utilizzatore.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ogni versamento alimenta il portafoglio virtuale destinato all'utilizzo del Libretto Famiglia.</li> <li>• Ogni pagamento alimenta il portafoglio virtuale dell'utilizzatore del Contratto di prestazione occasionale.</li> </ul>
--	---
- **Trattenuta per oneri**
  - La trattenuta delle somme destinate al finanziamento degli oneri gestionali, nella misura prevista per ogni tipologia di prestazione occasionale, è effettuata al momento dell'acquisizione della dichiarazione/comunicazione di prestazione lavorativa tramite la piattaforma informatica Inps.
- **Riaccredito**
  - Nel Contratto di prestazione occasionale, in caso di revoca della dichiarazione andata a buon fine, l'importo sarà riaccredito nel portafoglio virtuale dell'utilizzatore.

GESTIONE DELL'EROGAZIONE DEI COMPENSI AI PRESTATORI

- **Termine**
  - Il compenso al prestatore verrà pagato dall'Istituto **entro il giorno 15 del mese successivo** a quello di svolgimento della prestazione.

Attraverso la piattaforma informatica il prestatore potrà acquisire il prospetto paga mensile, con evidenza dei dati identificativi degli utilizzatori, della misura dei compensi, della contribuzione Inps/Inail, nonché di ogni altra informazione utile per l'attestazione delle prestazioni svolte.
---
- **Modalità**
  - Tramite accredito delle somme sul **conto corrente** bancario indicato al momento della registrazione.
  - In assenza di indicazioni sul conto corrente bancario, tramite **bonifico bancario** domiciliato con spese a carico del prestatore e con valuta entro il giorno 15 del mese successivo allo svolgimento delle prestazioni lavorative.
  - Le **spese di incasso** (pari complessivamente a €2,60) sono a **carico del prestatore** e sono detratte dall'Inps dall'importo del compenso da erogare.

Poste Italiane trasmette al prestatore una comunicazione con la quale si indica la disponibilità delle somme <b>entro il 15 del mese</b> riscuotibili presso qualsiasi ufficio postale, previa esibizione di documento di identità e della medesima comunicazione.
--

## SANZIONI

- Nel caso in cui vengano **superati il limite** complessivo di importo di €2.500,00 per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore, o, comunque, il limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un **rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato** (nel settore agricolo si deve considerare il superamento dello specifico limite di durata).
- In caso di violazione:
  - **dell'obbligo di comunicazione preventiva** all'Inps delle prestazioni da effettuarsi ovvero;
  - di uno dei **divieti di ricorso** al contratto di prestazione occasionale; si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma **da €500,00 a euro €2.500,00** per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.

• Non si applica la procedura di diffida (art. 13 D. Lgs. 124/2004).

Tale disposizione non si applica se utilizzatore è una Pubblica Amministrazione.

## BUONI LAVORO ACCESSORIO

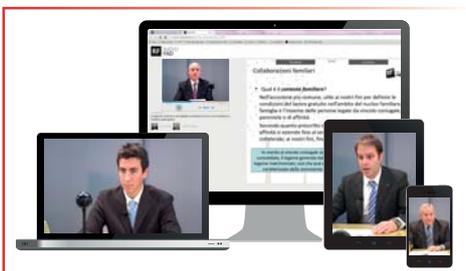
- Resta ferma l'utilizzabilità, entro il 31.12.2017, dei buoni di lavoro accessorio di cui al D. Lgs. 81/2015 già richiesti alla data di entrata in vigore del D.L. 25/2017.
- Per gli stessi si continueranno ad utilizzare le procedure informatiche del lavoro accessorio.

## BONUS BABY SITTING

- Dal mese di gennaio 2018 il contributo Bonus baby sitting sarà erogato secondo le modalità del libretto di famiglia.
- Saranno emanate apposite istruzioni.

## VIDEO LAVORO

La formazione E-learning interattiva e accreditata in materia di lavoro



Incontri sempre aggiornati sulle novità, visibili on line senza limiti e vincoli d'orario



Fino a 20 crediti formativi per iscritti ODCEC, CDL e altre categorie professionali



Gestione quesiti curata direttamente dai docenti; materiale didattico scaricabile e stampabile

- La formazione e-learning dedicata all'area lavoro: 10 incontri di approfondimento monografico con rubriche dedicate a casi pratici e novità.
- Servizio valido per la **formazione permanente** per iscritti agli Ordini dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili e agli Ordini dei Consulenti del Lavoro.
- Versione adatta ad ogni browser, anche per tablet e smartphone.