

Il nuovo “contratto di prestazione occasionale”: un valido sostituto dei voucher?

- Giugno 2017 - di *Filippo Capurro* - © RIPRODUZIONE RISERVATA

Dal 23 giugno è in vigore la norma che introduce il nuovo “**lavoro occasionale**” che nella logica del legislatore dovrebbero sostituire i *voucher* abrogati qualche mese fa (L. 24/2017) al fine di evitare il *referendum* della Cgil sul *Jobs act*.



Cerchiamo in pochi passaggi di vedere di cosa si tratta.

1. Nozione

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**, entro i *limiti* e alle *condizioni* previste dalla normativa.

Si tratta di una forma di **lavoro subordinato**, da non confondersi con le **prestazioni di lavoro autonomo occasionale**.

2. Riferimenti normativi

L'istituto è introdotto dal nuovo **art. 54 bis del Decreto Legge n. 50/2017** recante “*Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo*”, conferito con modificazioni con la Legge n. 96 del 21 giugno 2017, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 23 giugno 2017.

3. I destinatari

Vengono sostanzialmente previste due tipologie di *voucher*, uno per le famiglie e altro per le imprese.

Committente persona fisica non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa

Viene istituito il *Libretto Famiglia* (titoli di pagamento tipo *voucher* di € 10 all'ora, oltre ad un importo di € 2 per contributi INPS, premio INAIL e oneri gestionali).

L'utilizzatore che intenderà usufruire di prestazioni di lavoro occasionali potrà acquistare, attraverso una piattaforma informatica INPS o presso gli uffici postali, un libretto nominativo prefinanziato, per il pagamento di prestazioni rese da uno o più lavoratori per **piccoli lavori domestici** (pulizia, giardinaggio, etc.), **assistenza domestica** a bambini, disabili, anziani o infermi, **insegnamento privato**.

Imprese e professionisti

E' vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale per i seguenti soggetti:

- utilizzatori che **occupano più di 5 dipendenti**;
- le **imprese edili** ed affini;
- le **imprese agricole**, salvo che per attività agricole rese da soggetti non iscritti nell'anno precedente all'anagrafe dei lavoratori agricoli e rese da titolari di pensione di vecchiaia/invalidità, da giovani *under* 25 iscritti ad un regolare ciclo di studi scolastico o universitario, persone disoccupate e percettori di prestazioni integrative di salario;
- nell'ambito dell'esecuzione di **appalti di opere o servizi**.

Amministrazioni pubbliche

L'utilizzo di lavoratori occasionali è limitato ad **esigenze temporanee o eccezionali**, nell'ambito della realizzazione di progetti speciali, per lo svolgimento di lavoro d'emergenza o di solidarietà e per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.

4. Limiti

Economici

Esistono **tetti di uso in ciascun anno civile** (1° gennaio- 31 dicembre)

- **limite di € 5.000,00** all'anno per il committente;
- **limite di € 5.000,00** all'anno per il lavoratore;
- **limite di € 2.500,00** per prestazioni svolte da ogni prestatore in favore del medesimo committente.

Ai fini del raggiungimento del plafond, i compensi erogati a particolari soggetti, possono essere **computati al 75%**. Rientrano nell'eccezione, i corrispettivi per prestazioni rese da:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di venticinque 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, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 150/2015;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (Rei) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. [In quest'ultimo caso, per bilanciare, l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di

lavoro accessorio].

Temporal

C'è un **limite di durata della prestazione** di *280 ore* nell'arco dello stesso anno civile.

Divieti

Impossibilità di ricorrere al lavoro occasionale con i soggetti che abbiano **in corso** o abbiano **cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro** subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa *con il prestatore*;

Sanzioni

Attenzione perché in caso di superamento dei limiti di importo stabiliti dalla normativa o nel caso di prestazioni di durata pari o superiore a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il rapporto di lavoro occasionale **si trasformerà in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato**.

5. Compensi e costi

Ad eccezione della disciplina prevista dal **Libretto Famiglia**, il lavoratore occasionale ha diritto ad un **compenso minimo pari a 9 euro**; nel settore agricolo la retribuzione minima è calcolata seguendo le indicazioni del Contratto Collettivo Nazionale.

L'utilizzatore è tenuto a versare - essendo *integralmente a suo carico* - i contributi alla **Gestione Separata INPS**, applicando un'*aliquota del 33%* e il premio dell'assicurazione contro gli **infortuni sul lavoro e le malattie professionali**, nella *misura del 3,5%* del compenso.

Resta l'**esenzione ai fini fiscali** dei compensi percepiti dal prestatore; gli stessi non incidono sullo **status di disoccupato**, mentre rilevano ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del **permesso di soggiorno**.

6. Modalità di gestione ed adempimenti

Per **accedere al lavoro occasionale** gli utilizzatori e i prestatori dovranno collegarsi (registrandosi) con un'**apposita piattaforma telematica dell'INPS**.

Gli adempimenti potranno essere svolti anche tramite un consulente, *intermediario abilitato*.

Gli utilizzatori e i prestatori **devono obbligatoriamente iscriversi ad una piattaforma informatica**, anche per il modello F24, ma in tal caso è esclusa la possibilità di compensare i crediti.

L'utilizzatore dovrà, entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, **comunicare** i *dati anagrafici del prestatore*, il *compenso pattuito*, il *luogo* e la *durata* di svolgimento della prestazione.

Il prestatore riceverà, a mezzo SMS o e-mail, la comunicazione inviata al committente.

L'utilizzatore sarà poi tenuto, *almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione* e attraverso la medesima piattaforma o via Contact center, a **comunicare** 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 ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore ai tre giorni, il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo.

È possibile **revocare la dichiarazione** trasmessa all'INPS entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione.

Nel caso di **mancata comunicazione della prestazione lavorativa**, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria, per un minimo di 500 euro ad un massimo di 2.500, per ogni prestazione lavorativa giornaliera.

Il lavoratore occasionale sarà **retribuito dall'INPS**, il *giorno 15 del mese successivo alla prestazione lavorativa*, con accredito sul conto corrente dichiarato durante l'iscrizione alla piattaforma informatica INPS.

7. Conclusioni

Nell'insieme si tratta di un istituto interessante, soprattutto per l'utente famiglia, ma in tutta evidenza sensibilmente **più limitato rispetto ai voucher** tradizionali.

Aggiornamenti: vai alla nostra pagina con gli aggiornamenti operativi

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

