

Le nuove regole per le prestazioni occasionali

di Luigi Oppedisano [*]

L'abolizione dei voucher, c.d. *buoni lavoro*, sancita dal D.L. 17/3/2017, n. 25, convertito in legge 20/4/2017, n. 49, al fine di evitare di sottoporre i due quesiti ai referendum popolari del 28 maggio 2017 n. 170 e n. 171, relativi alle abrogazioni delle disposizioni limitative della responsabilità solidale in tema di appalti ed alle disposizioni sul *lavoro accessorio*, ha ben presto introdotto nell'ordinamento giuridico due nuovi strumenti: il libretto di famiglia ed il contratto di prestazione *occasionale* per aziende fino a 5 lavoratori dipendenti, con esclusione di alcuni settori.

La nuova normativa, fortemente voluta dal Governo, nasce per dare immediate risposte al mercato del lavoro e, soprattutto, per sanare il vuoto normativo creatosi con l'abrogazione degli art. 48, 49 e 50 del D.Lgs. 15/06/2015, n. 81 sul lavoro accessorio.

La normativa, prevista dall'art. 54 bis del D.L. 24/04/2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21/06/2017, n. 96 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 23/06/2017 e reintroduce nel nostro ordinamento giuridico il tanto atteso riformulato del contratto di lavoro accessorio.

Il legislatore ha stabilito al comma 1 della norma in argomento, per il soggetto utilizzatore, di poter fruire nel corso di un anno civile di prestazioni di lavoro occasionale, complessivamente fino a € 5.000,00, mentre le prestazioni rese da ogni prestatore in favore dello stesso utilizzatore non possono superare l'ammontare di € 2.500,00.

Quanto poi al prestatore, la norma prevede che i compensi erogati dalla totalità degli utilizzatori non possono superare complessivamente € 5.000,00 annui^[1]. A parere dello scrivente, poiché nel merito l'attuale normativa non prevede alcun adempimento in capo al prestatore, l'utilizzatore attento e scrupoloso bene farebbe ad accertarsi dei compensi percepiti nel corso dell'anno dal prestatore, al fine di non incorrere nella responsabilità di avere superato la soglia del limite economico.

Il legislatore, nel regolamentare le prestazioni occasionali, ha inteso rivolgersi alle **persone fisiche** con il "*libretto famiglia*" ed agli altri utilizzatori - **imprese e pubbliche amministrazioni** con il "*contratto di prestazione occasionale*". Infatti, il comma 6 dell'art. 54 bis della legge 21/06/2017, n. 96, individua i soggetti che possono ricorrere a prestazioni occasionali mediante il *libretto famiglia* ed a quelli che possono acquisire prestazioni di lavoro mediante il *contratto di prestazione occasionale* o saltuaria di ridotta entità. I soggetti beneficiari sono le famiglie e le aziende che occupano fino a cinque dipendenti a tempo indeterminato. Inoltre, tra i soggetti beneficiari, il comma successivo della normativa, comprende, sebbene con specifiche limitazioni, anche le amministrazioni pubbliche indicate al comma 2 dell'art. 1 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165.

La norma prevede che l'utilizzatore non potrà fruire di prestazioni occasionali da parte di soggetti con i quali ha in corso o ha cessato negli ultimi 6 mesi, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Il comma 14 della norma in esame individua la platea dei **soggetti esclusi dall'utilizzo del contratto di prestazione occasionale** che sono:

- le imprese che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- le imprese del settore agricolo con eccezione delle attività lavorative rese da particolari soggetti individuati dal comma 8 della normativa, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- le imprese dell'edilizia e di settori affini; le imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo; le imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- le imprese che eseguono appalti di opere o servizi.

Prestazioni occasionali in favore di persone fisiche

La normativa prevede che le richieste di prestazioni occasionali da parte persone fisiche possono avvenire unicamente per piccoli lavori domestici; lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; assistenza domiciliare a bambini, persone anziane, ammalate o con disabilità; insegnamento privato supplementare.



Il comma 10 dell'art. 54 bis della legge in esame prevede che l'utilizzatore, persona fisica, tramite la piattaforma informatica Inps o presso un ufficio postale, acquisti un libretto nominativo prefinanziato, denominato libretto famiglia per il pagamento delle prestazioni occasionali. Nel *libretto famiglia* sono rappresentati i titoli di pagamento, il cui valore nominale è di 10 € per ora di lavoro. Per ogni voucher erogato rimangono a carico dell'utilizzatore:

- 1,65 € per contribuzione alla gestione separata;
- 0,25 € per Inail;
- 0,10 € per finanziamento degli oneri gestionali.

Prestazioni occasionali in favore di altri utilizzatori (Imprese a P.A.)

Le prestazioni di lavoro occasionale rese in favore di utilizzatori diversi dalle famiglie possono avvenire solo attraverso il **contratto di prestazione occasionale**.

Il comma 13 della normativa in esame stabilisce che 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. Per usufruire delle prestazioni occasionali, l'utilizzatore non deve avere alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato (questa limitazione è esclusa per le P.A.).



Per quanto riguarda le *amministrazioni pubbliche* indicate al comma 2 dell'art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, il comma 7 della novella disciplina prevede che l'utilizzo del *contratto di prestazione occasionale* possa avvenire nel rispetto dei seguenti limiti:

- in conformità dei vincoli in materia di spese di personale,
- solamente per esigenze temporanee o eccezionali, quali:
 - progetti rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;
 - svolgimento di lavori di emergenza (calamità o eventi naturali improvvisi);
- attività di solidarietà.

Per attivare un contratto di prestazione occasionale, l'utilizzatore diverso dalle famiglie, deve versare, attraverso la piattaforma informatica Inps, il costo minimo orario complessivo di € 12,38, così distinto:

- € 9,00 quale compenso minimo orario, con eccezione del settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal CCNL;
- 2,97 € aliquota del 33% per la contribuzione alla Gestione separata;
- 0,32 € aliquota del 3,5% per il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- 0,09 € per il finanziamento degli oneri gestionali.

La disciplina prevede per il prestatore il diritto:

- all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata;
- all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- al riposo giornaliero (articolo 7 – D.Lgs. n. 66/2003);
- alle pause (articolo 8 – D.Lgs. n. 66/2003);
- ai riposi settimanali (articolo 9 – D.Lgs. n. 66/2003).

Inoltre, ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore, si applica l'articolo 3, comma 8, del D.Lgs. 9/04/2008, n. 81.

La norma prevede che i compensi percepiti dal prestatore sono:

- esenti da imposizione fiscale;
- non incidono sullo stato di disoccupato dello stesso prestatore;
- sono computabili nel reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Per accedere alle prestazioni, sia essa famiglia o impresa, gli utilizzatori ed i prestatori devono preventivamente registrarsi presso la **piattaforma informatica INPS**, anche tramite un intermediario tra quelli indicati dal comma 1, dell'articolo 1, della Legge n. 12/1979.

Per le sole famiglie utilizzatrici, la registrazione ed i relativi adempimenti possono essere effettuati anche tramite un patronato.

I successivi adempimenti devono essere fatti sempre tramite la piattaforma INPS.

Il pagamento dei compensi per le prestazioni occasionali rese nel corso del mese, da parte di tutte le tipologie di utilizzatori, famiglie e altri utilizzatori, saranno liquidate dall'INPS, al prestatore, il giorno 15 del mese successivo alla prestazione attraverso l'accredito su conto corrente bancario o mediante bonifico bancario domiciliato e pagabile presso gli uffici delle Poste italiane Spa.

Comunicazione da parte delle imprese

Il comma 17 della norma prevede che l'utilizzatore deve trasmettere, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, tramite la piattaforma informatica INPS o contact center Inps, una dichiarazione contenente:

1. i dati anagrafici ed identificativi del prestatore;
2. il luogo di svolgimento della prestazione;
3. l'oggetto della prestazione;
4. la data e ora di inizio e di termine della prestazione (se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a 3 giorni);
5. il compenso, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata.



Dopo la comunicazione dell'utilizzatore, il prestatore riceve contestuale notifica tramite SMS o e-mail.

Se la prestazione per vari motivi non si dovesse realizzare, con le stesse modalità dell'avvio ed entro il termine dei tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione, l'utilizzatore dovrà comunicare la revoca. In mancanza della revoca, l'Inps provvede al pagamento delle prestazioni ed all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Dal quadro sopra esposto emergono alcune considerazioni:

1. La nuova disciplina riuscirà a soddisfare le esigenze reali delle famiglie, delle imprese e del mercato?
2. La nuova normativa, rispetto alla precedente, porterà maggiori diritti e tutele ai lavoratori?

Sarebbe prematuro dire che la nuova disciplina possiede i requisiti per soddisfare tutte le esigenze delle famiglie e delle imprese, certamente rispetto alla precedente regolamentazione del lavoro accessorio, si può affermare che l'attuale legislazione si presenta più trasparente e con maggiori tutele per i lavoratori.

Nel merito, una parte del mondo sindacale guarda ancora con occhio critico la nuova normativa, ritenendo che la stessa rimane un "incentivo all'abuso". In particolare vengono eccepiti due questioni: la prima è che la norma si presenta poco chiara nel delineare le imprese che possono ricorrere all'utilizzo del contratto di lavoro occasionale, la seconda riguarda la "revoca" che può essere comunicata fino a tre giorni dopo la prestazione ed a proposito si ritiene che "qualsiasi datore malizioso abbia una soluzione molto facile a portata di mano, ossia **comunicare che la prestazione non c'è stata e poi pagare in nero il lavoratore**."

Al di là delle preoccupazioni sollevate, al fine di garantire l'esatta applicazione della norma, sarà anche determinante il controllo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, mediante l'utilizzo di tutte le banche dati disponibili.

Gli aspetti sanzionatori saranno trattati in un articolo del prossimo numero della rivista. ■

Note

[1] Il comma 8 dell'art. 54 bis della legge prevede: sono computati al 75% del loro importo, i compensi per prestazioni di lavoro occasionali da: titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti presso un istituto scolastico o all'Università, da persone disoccupate ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 14/9/2015, n. 150, da percettori di prestazioni integrative salariali e di reddito di inclusione.

[*] Ispettore del lavoro, responsabile dell'Area operativa vigilanza ordinaria dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cosenza. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.