



# **LE PRESTAZIONI OCCASIONALI: dal decreto legge n.50/2017 al decreto «dignità»**

**Modena, 27 settembre 2018**

**Prof. Avv. Francesco Basenghi**

Questo materiale può essere usato esclusivamente per finalità di carattere personale. La proprietà intellettuale del presente materiale, che ha finalità esclusivamente didattiche, tutti i diritti di utilizzo e commercializzazione, anche mediante la pubblicazione sul web e l'eventuale stampa, sono riservati in esclusiva alla Scuola di Alta Formazione dell'Emilia Romagna.

Il materiale non può essere utilizzato e/o riprodotto e/o citato senza la sua espressa autorizzazione.

L'elaborazione dei contenuti è curata con scrupolosa attenzione, tuttavia gli autori e la Scuola di Alta Formazione dell'Emilia Romagna non si assumono alcuna responsabilità per danni diretti e indiretti derivanti da un uso improprio dei materiali.

Già il *Libro Bianco* Delors del 1993 prevedeva un sistema basato su *voucher* emessi dallo Stato per il pagamento di prestazioni di assistenza e cura alla persona a condizioni vantaggiose, contrastando fenomeni di bassa remuneratività, dispersione delle richieste di intervento, frammentazione dell'offerta dei servizi.

I *voucher* - secondo il modello comunitario – doveva pagare esclusivamente i lavoratori assunti da agenzie specializzate nei servizi di cura, che avrebbero garantito l'aggregazione delle domande e, quindi, la gestione altrettanto aggregata dell'offerta.

In Italia si è preferito seguire un percorso in parte diverso: niente agenzie specializzate, ma favore verso soggetti esposti a rischio di esclusione sociale.

La scelta italiana ha posto le basi per le successive distorsioni, consentendo la diffusione dello strumento anche al di là della sua originaria vocazione, tanto che nella versione ritenuta più «generosa» si ponevano essenzialmente solo limiti quantitativi (compenso) per il singolo lavoratore.

In seguito all'abrogazione del lavoro accessorio – legata alla campagna referendaria promossa con l'avallo di alcune OO.SS. – il vuoto normativo che si è venuto a creare a proposito della definizione e della gestione del lavoro occasionale è stato colmato dall'articolo 54-bis del D.L. n. 50/2017 introdotto in sede di conversione dalla Legge n. 96/2017.

Sono definite prestazioni di lavoro occasionali le attività lavorative rese nell'ambito di due distinte modalità di utilizzo:

- **il Contratto di prestazione occasionale (PrestO);**
- **il Libretto Famiglia.**

Le due tipologie si differenziano per aspetti non incidenti sulla struttura essenziale del modello [i datori di lavoro interessati (privati senza s.l., privati con s.l. e p.a.); l'oggetto della prestazione; la misura minima dei compensi; la contribuzione sociale obbligatoria; le modalità con le quali devono essere svolti gli adempimenti].

**LA FIGURA E' QUINDI UNITARIA**

## **La natura giuridica della fattispecie**

Sostanziale silenzio del legislatore rispetto alla figura contrattuale di riferimento. Ci si limita alla regolazione del rapporto – caratterizzata da una funzione agevolativa – senza nulla dire del suo substrato.

### **Quasi tutto lascia credere che il rapporto generato sia di natura subordinata**

Come attestano:

- espressioni lessicali allusive («misura minima oraria del compenso», «durata della prestazione», rilevanza della collocazione oraria, «luogo di svolgimento della prestazione», etc.)
- diritto alle pause e ai riposi, con rinvio alla disciplina della subordinazione
- estensione tutele prevenzionistiche

Emerge l'idea di un inserimento del prestatore in un contesto organizzativo, anche embrionale, altrui.

### **Si tratta di un regime agevolato di assunzione e gestione del rapporto**

## Le conseguenze della qualificazione *sub specie* di subordinazione

- Possibilità di distinguere le prestazioni occasionali subordinate dalle prestazioni occasionali autonome.
- Tendenziale applicazione del regime previsto per il rapporto di lavoro dipendente
- Tendenziale riconducibilità alla subordinazione ordinaria del rapporto di lavoro occasionale in ipotesi di violazione di obblighi di legge (es. avvio di rapporto di lavoro occasione con prestatori già in forze come dipendenti o collaboratori parasubordinati da meno di sei mesi).

## **ARTICOLATO SISTEMA DI LIMITI**

Trattandosi di figura di assunzione e gestione agevolata di un rapporto di lavoro subordinato, è ovvia la previsione di un articolato sistema di limiti.

## LIMITI QUANTITATIVI DI UTILIZZO

I compensi non possono essere complessivamente superiori a (compensi netti riferiti all'anno civile):

**a) 5.000 euro per ciascun prestatore**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;

**b) 5.000 euro per ciascun utilizzatore**, con riferimento alla totalità dei prestatori;

Ai soli fini di questo limite quantitativo, **a condizione che il prestatore autocertifichi la propria condizione all'atto della registrazione sulla piattaforma informatica**, la misura del compenso è calcolata sulla base del **75% del suo effettivo importo** per le seguenti categorie di prestatori:

- 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 (art. 19, D.Lgs. n. 150/2015);
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA) o di altre prestazioni di sostegno del reddito.



## LIMITI QUANTITATIVI DI UTILIZZO

**c) 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.**

**d) 5.000 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore per le attività di *steward* negli impianti sportivi**

Limite di durata: per la generalità degli utilizzatori 280 ore nell'arco dello stesso anno civile.

Dubbi sul fatto che si imponga anche i criteri della «occasionalità» o «saltuarietà di ridotta entità» individuati dalla legge.

Sul piano sanzionatorio opera la trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato nel caso in cui vengano superati il limite quantitativo dei 2500 euro di compenso corrisposto allo stesso prestatore dal medesimo utilizzatore (esclusa la P.A.) ed i limiti di durata della prestazione.

Dubbi negli altri casi di sfioramento.

## CAMPO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Persone fisiche in caso di «piccoli lavori domestici», compresi giardinaggio, pulizia, manutenzione, assistenza domiciliare a bambini e anziani, ammalati o disabili, nonché insegnamento privato supplementare (Libretto di famiglia). Stranamente sono comprese in questo ambito anche le società sportive.

Soggetti privati (professionisti, lavoratori autonomi, imprese, associazioni, etc.) che abbiano alle proprie dipendenze fino a 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (il limite di 5 sale a 8 nel settore aziende alberghiere e le strutture ricettive operanti nel settore del turismo) (PrestO)

Amministrazioni pubbliche, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali, in funzione dello svolgimento di alcune attività (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)

## Contratto di Prestazione Occasionale – PrestO

### Settori esclusi

Il Contratto di Prestazione Occasionale è vietato per le imprese operanti:

**nell'edilizia ed in settori affini, nell'attività di escavazione** o di lavorazione di **materiale lapideo** e nel settore delle **miniere, cave e torbiere**;

nell'ambito di **appalti di opere o servizi**.

Conseguenze in caso di violazione: sanzioni amministrative (trasformazione in rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato?)

## **Contratto di Prestazione Occasionale – PrestO**

### Ulteriori limiti per gli utilizzatori

L'utilizzatore non può ricorrere a prestazioni di lavoro occasionali nei confronti di lavoratori con i quali:

- abbia in corso un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa;
- abbia avuto con il prestatore, entro i sei mesi precedenti la prevista prestazione di lavoro occasionale, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

## **Contratto di Prestazione Occasionale – PrestO**

### Gestione del rapporto – La comunicazione preventiva

Contratto a forma libera. Non è nemmeno prevista la formalizzazione del corrispettivo, benché in parte liberamente concordato.

Al fine di evitare abusi è previsto un sistema di tracciamento: l'utilizzatore deve comunicare l'avvio della prestazione occasionale – con un preavviso di almeno 60 minuti – per mezzo della piattaforma telematica o del call center INPS. La comunicazione riguarda:

- a) i dati identificativi del prestatore;
- b) il luogo di svolgimento della prestazione ed oggetto della stessa;
- c) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni
- d) Il compenso pattuito per la prestazione.

Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione SMS o di posta elettronica.

## **Contratto di Prestazione Occasionale – PrestO**

### Regime sanzionatorio

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva all'INPS delle prestazioni 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.

## **Libretto di famiglia**

### **Comunicazione di conferma della prestazione**

In caso di libretto di famiglia la comunicazione è successiva e deve avvenire entro il terzo giorno del mese successivo allo svolgimento della prestazione.

In seguito a tale comunicazione, la procedura non consente all'utilizzatore la trasmissione di revoca riferita alla stessa prestazione lavorativa.

# **Contratto di Prestazione Occasionale – PrestO**

## Comunicazione di revoca

Nel caso in cui la prestazione lavorativa giornaliera non possa essere resa, l'utilizzatore deve effettuare telematicamente la dichiarazione di revoca entro le ore 24 del terzo giorno successivo a quello originariamente previsto.

La revoca deve essere operata entro le ore 23,59 del terzo giorno successivo alla singola giornata già programmata.

La revoca può di norma riguardare anche singole giornate di un più ampio periodo, fatto salvo il settore agricolo, dove non è possibile revocare le singole giornate ma deve essere revocata l'intera prestazione inserita.

Forti rischi di abuso, benchè 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.



# **Contratto di Prestazione Occasionale – PrestO**

## Limiti minimi di compenso

Il compenso è fissato dalle parti per un importo che non può essere inferiore al livello minimo di:

- € 9,00 quale compenso orario;
- € 36,00 quale compenso giornaliero, che non può essere inferiore a tale limite anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore.

La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, nel rispetto del minimale di € 9,00 orari.

Al compenso spettante al prestatore, si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:

- contribuzione IVS alla Gestione separata INPS, nella misura del 33,00%;
- premio assicurativo INAIL, nella misura del 3,50%;
- oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1%.

# **Contratto di Prestazione Occasionale – PrestO**

## Limiti minimi di compenso

In relazione al compenso minimo orario di € 9,00, i predetti oneri ammontano a € 2,97 (IVS), € 0,32 (INAIL), € 0,09 (oneri di gestione).

Nel settore agricolo il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

I compensi percepiti dal prestatore:

- non incidono sul suo stato di disoccupato;
- sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno;
- sono esenti da tassazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

## **Libretto di famiglia**

### Limiti minimi di compenso

Il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento il cui valore nominale è fissato in 10,00 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora.

Il valore nominale di 10 euro 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 gli oneri di gestione.

## **Contratto di Prestazione Occasionale – PrestO**

### Utilizzo della piattaforma telematica INPS

Prestatori e utilizzatori devono registrarsi preventivamente utilizzando l'apposita piattaforma telematica predisposta dall'INPS.

In alternativa, essi possono conferire delega scritta ad un intermediario abilitato.

Al fine utilizzare le prestazioni di lavoro occasionali, è necessario che il datore di lavoro abbia preventivamente versato nel proprio portafoglio telematico i fondi necessari per:

- il compenso al prestatore;
- gli oneri di assicurazione sociale;
- i costi di gestione.

Le modalità di versamento sono indicate nella circolare INPS del 5 luglio 2017, n.107.

La misura dei versamenti è liberamente determinata dall'utilizzatore.

## **Contratto di Prestazione Occasionale – PrestO**

### Pagamento del compenso al prestatore

Il pagamento del compenso al lavoratore avviene:

- ad opera dell'INPS;
- entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione;
- liquidando tutti i compensi relativi a prestazioni di lavoro occasionali del mese;
- con accredito sul c/c bancario fornito dal prestatore; in mancanza, l'INPS effettua un bonifico bancario domiciliato che può essere riscosso presso uno degli uffici territoriali delle Poste.

## **Libretto di famiglia**

### **Pagamento del compenso**

Il pagamento del compenso al prestatore di lavoro occasionale nell'ambito del "Libretto Famiglia" avviene con le medesime modalità descritte a proposito del "Contratto di Prestazione Occasionale" (intervento dell'INPS a fronte della provvista versata dall'utilizzatore).

L'utilizzatore deve avere preventivamente versato nel proprio portafoglio telematico i fondi necessari per:

- il compenso al prestatore;
- gli oneri di assicurazione sociale;
- i costi di gestione.

## CONCLUSIONI

Rilevanti dubbi sulla figura:

sulla legittimità di un trattamento previdenziale deteriore  
sui costi imposti alla fiscalità generale dall'esclusione dei compensi dalla base imponibile  
sulla inconcludenza di una scelta «a metà» tra la soluzione adottata in altri contesti europei e quella fatta propria dal legislatore nazionale nel 2003 (funzione »sociale«)  
sulla pochezza dei vantaggi anche per gli stessi datori di lavoro, vista la esiguità delle soglie fissati dalla legge  
sulla farraginosità di alcune procedure, che rendono lo strumento comunque poco *friendly* per molti utenti del Libretto Famiglia  
sulla equivocità di alcune parti della disciplina