



## Gent.mo Associato

Oggetto: **Prestazioni di lavoro occasionale.**

Da alcuni giorni è stata completata la regolamentazione delle prestazioni di lavoro occasionale, che sostituiscono i precedenti voucher, abrogati dal 17 marzo 2017.

Il contratto di prestazione occasionale è un contratto mediante il quale un imprenditore utilizza prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro limiti stabiliti dalla legge.

Per prestazioni di lavoro occasionale si intendono le attività lavorative che danno luogo, in un anno civile (dal 1 gennaio al 31 dicembre):

- **per ciascun prestatore (lavoratore), a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 €, con riferimento alla totalità degli utilizzatori (imprenditori);**
- **per ciascun utilizzatore (imprenditore), a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 €, con riferimento alla totalità dei prestatori (lavoratori);**
- **per le prestazioni rese da ogni prestatore (lavoratore) a compensi di importo non superiore a 2.500 €, in favore del medesimo utilizzatore (imprenditore).**

Le prestazioni di lavoro occasionale effettuate da ciascun prestatore nei confronti del singolo utilizzatore devono sottostare a due limiti che devono essere entrambi rispettati, nell'ambito di ciascun anno civile (periodo da 1 gennaio a 31 dicembre):

- **il limite massimo dei compensi erogabili pari a 2.500 € netti;**
- **il limite massimo di 277 ore.**

**Il contratto di prestazione occasionale non può essere utilizzato da tutte le aziende, ma solo dagli imprenditori che hanno alle proprie dipendenze al massimo 5 lavoratori subordinati con contratto a tempo indeterminato.**

**Le prestazioni di lavoro occasionale sono vietate nelle aziende che hanno più di 5 dipendenti a tempo indeterminato e non possono essere utilizzate nell'ambito di esecuzione di appalti di opere o servizi** (a titolo esemplificativo, non possono utilizzarlo le aziende che effettuano servizi di catering, servizi di pulizia, servizi funebri).

Per determinare se l'utilizzatore occupa più o meno di 5 dipendenti, l'I.N.P.S. ha stabilito (in modo del tutto arbitrario, visto che la norma non dispone alcun metodo particolare) che debba essere considerato il semestre che va dall'ottavo mese al terzo mese antecedente la data di effettivo svolgimento della prestazione. Ad esempio, per una prestazione di lavoro occasionale richiesta per il 20 agosto 2017, occorre determinare la media occupazionale che va da dicembre 2016 a maggio 2017. Questo calcolo dovrà essere fatto ogni volta che un'azienda intende far ricorso a prestazioni di lavoro occasionale.

**L'utilizzatore non può ricorrere a prestazioni di lavoro occasionale con persone con le quali abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.**

**Per poter accedere a prestazioni di lavoro occasionale, utilizzatore e prestatore devono preventivamente registrarsi in un'apposita piattaforma disponibile nei servizi telematici dell'Inps, anche tramite intermediari abilitati.**

L'utilizzatore dovrà registrarsi al "Contratto per prestazioni occasionali" come "Altro utilizzatore".

Il prestatore, oltre ai propri dati anagrafici, dovrà indicare l'Iban del conto corrente bancario sul quale l'I.N.P.S. provvederà ad accreditare l'importo spettante, entro il giorno 15 del mese successivo a

quello in cui sono avvenute le prestazioni occasionali. Il conto corrente deve essere intestato o cointestato al prestatore di lavoro. In mancanza della registrazione del conto corrente bancario, l'I.N.P.S. effettuerà il pagamento mediante bonifico bancario pagabile presso gli uffici postali con spese del bonifico a carico del prestatore che verranno detratte dal compenso spettante.

**La misura del compenso per prestazioni di lavoro occasionale viene stabilita fra le parti, purché non inferiore all'importo minimo pari ad € 9,00 netti per ogni ora di lavoro, nonché l'importo minimo giornaliero che non può essere inferiore a 36 €, anche nel caso in cui la prestazioni di lavoro sia inferiore a 4 ore.**

Tale disposizione appare alquanto discutibile in quanto un prestatore di lavoro occasionale verrebbe retribuito per 4 ore anche se la sua prestazione lavorativa fosse di una, due o tre di lavoro effettivo.

**Al compenso spettante al lavoratore di 9 € per ogni ora di lavoro (con il minimo di 36 € e 4 ore), deve essere aggiunto il costo dei contributi a carico dell'utilizzatore pari al 33% (pari ad € 2,97 per ogni ora), il premio per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro pari al 3,5% (pari ad € 0,315 per ogni ora), infine va aggiunto l'1% per gli oneri di gestione dovuti all'I.N.P.S. (pari ad € 0,12 per ogni ora). Pertanto il costo complessivo per ogni ora ammonta ad € 12,41 e, considerato che la prestazione lavorativa giornaliera dovrà essere di 4 ore, il costo complessivo per ogni giornata di lavoro occasionale di durata fino a 4 ore sarà pari ad € 49,63.**

Colui che intende far ricorso a prestazioni di lavoro occasionale, **almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione lavorativa**, tramite la piattaforma telematica I.N.P.S., oppure tramite il contact center o un intermediario abilitato appositamente delegato dall'utilizzatore, dovrà comunicare:

- i dati identificativi del prestatore;
- la misura del compenso pattuito;
- il luogo in cui si svolgerà la prestazione lavorativa;
- la data e l'ora di inizio della prestazione lavorativa;
- la data e l'ora di fine della prestazione lavorativa;
- il settore di impiego del prestatore;
- altre informazioni richieste dalla procedura.

Qualora la prestazione lavorativa non venga effettuata, l'utilizzatore, sempre tramite il citato canale telematico, dovrà comunicare la revoca dell'attivazione precedente. Tale revoca dovrà essere inviata entro e non oltre le ore 24 del terzo giorno successivo a quello in cui era prevista la prestazione lavorativa. Trascorso tale termine, non essendo pervenuta alcuna revoca della prestazione, l'I.N.P.S. provvederà al pagamento ed all'accreditamento dei contributi e non sarà più possibile chiedere alcun rimborso delle somme versate.

A tutela del prestatore di lavoro, l'I.N.P.S., ricevuta la comunicazione di attivazione e di revoca, provvederà ad inviare un messaggio al cellulare o all'indirizzo di posta elettronica indicati dal prestatore con il quale viene avvertito dell'attivazione o della cancellazione della prestazione di lavoro occasionale.

Il prestatore a sua volta potrà inviare un messaggio di conferma dell'avvenuta prestazione lavorativa. A fronte di tale conferma non sarà più possibile inviare la revoca da parte dell'utilizzatore.

**A tal proposito, l'I.N.P.S. ha tenuto a precisare che verrà prestata particolare attenzione ai casi di annullamento della prestazione e, in accordo con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, verranno eseguiti controlli automatici.**

**Per poter ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionale, gli utilizzatori dovranno preventivamente versare (almeno sette giorni prima di quando verrà richiesta la prestazione lavorativa), tramite modello F24, (denominato Elide, utilizzando il codice CLOC) l'importo necessario per il pagamento della retribuzione concordata con il prestatore (almeno 9 € per ogni ora con un minimo di 36 € e 4 ore), cui aggiungere i contributi, il premio assicurativo e l'onere di gestione. Non è più possibile acquistare prestazioni di lavoro occasionale mediante l'acquisto di voucher presso tabaccherie o istituti bancari, come fatto per i voucher o buoni lavoro.**

Qualora il versamento eseguito non fosse sufficiente per le ore indicate al momento dell'attivazione, la procedura telematica dell'I.N.P.S. non consentirà l'invio della comunicazione preventiva di attivazione della prestazione di lavoro occasionale.

I pagamenti per le prestazioni di lavoro occasionale verranno effettuati direttamente dall'I.N.P.S. al lavoratore mediante bonifico sul c/c indicato dallo stesso lavoratore. Il pagamento verrà effettuato entro il 15 del mese successivo a quello in cui sono avvenute le prestazioni occasionali. Pertanto l'utilizzatore NON dovrà fare alcun pagamento al prestatore di lavoro.

**Ai prestatori di lavoro occasionale si applicano la normativa in materia di sicurezza in ambienti di lavoro e le norme in materia di riposo giornaliero, di riposo settimanale nonché delle pause dopo sei ore consecutive di lavoro, previste per i rapporti di lavoro subordinato.**

Infine, occorre prestare attenzione ai pesanti aspetti sanzionatori previsti in caso di violazioni delle norme.

**In particolare, qualora l'utilizzatore con il singolo prestatore superi anche uno solo dei due limiti previsti dei 2.500 € o delle 277 ore nell'ambito dell'anno civile (periodo da 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno), il rapporto di lavoro di prestazione occasionale verrà trasformato in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, a far data dal giorno in cui avverrà il superamento del limite, con applicazione delle connesse sanzioni civile ed amministrative.**

**Qualora l'utilizzatore si sia avvalso di prestazioni di lavoro occasionale rese da soggetti con i quali l'utilizzatore stesso abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, accertata la subordinazione del rapporto, è prevista la trasformazione a tempo pieno ed indeterminato fin dall'inizio della prestazione di lavoro occasionale.**

**In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva (mancato, ritardato invio o non contenga tutti gli elementi richiesti o non corrispondano con quanto effettivamente accertato) almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione di lavoro occasionale oppure nel caso di utilizzo nei casi vietati dalla legge in quanto l'utilizzatore occupa più di cinque dipendenti a tempo indeterminato o per settori esclusi, verrà applicata la sanzione amministrativa pari ad € 833,33 per ogni giornata lavorativa per cui risulta accertata la violazione. Analoga sanzione è prevista qualora la prestazione occasionale giornaliera sia stata effettivamente svolta per un numero di ore maggiore di quelle indicate nella comunicazione preventiva, oltre alla segnalazione all'I.N.P.S. per le valutazioni in merito al rapporto di lavoro.**

**Qualora non venga effettuata la suddetta comunicazione preventiva, gli organi di vigilanza valuteranno i singoli casi per stabilire se debbano essere applicate anche le sanzioni previste per il "lavoro nero".**

**A fronte di una prestazione di lavoro che risulti effettivamente svolta, l'avvenuta comunicazione di revoca da parte dell'utilizzatore comporterà l'applicazione delle sanzioni in materia di "lavoro nero".**

Restano ancora diversi dubbi soprattutto sull'importo minimo dei 36 € e 4 ore giornaliere, pertanto si auspica la pubblicazione di circolare esplicative dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Ufficio gestione ed amministrazione del personale