

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 24 agosto 2020, n. 30

Il contratto di prestazione occasionale (Prest.o), ex articolo 54 bis, legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, è uno degli strumenti atipici del diritto del lavoro italiano.

La sua atipicità si manifesta sia nel diritto, sia, potremmo dire, *de facto*, e più avanti capiremo perché.

Nel diritto come ben sappiamo il contratto di lavoro tipico è quello subordinato a tempo indeterminato, lo strumento del contratto di prestazione occasionale invece risponde ad un'esigenza di flessibilità, e nel concreto all'esigenza di coprire legalmente un rapporto di lavoro istantaneo, momentaneo e temporaneo, del tutto, chiaramente, precario.

La sua atipicità *de facto*, è data dall'intervento di un soggetto terzo quale l'INPS, che mai in sostanza aveva visto una sua partecipazione così diretta in un rapporto di lavoro.

Una breve e riassuntiva illustrazione delle modalità di utilizzo dello strumento a questo punto diviene fondamentale:

Il suo utilizzo è possibile dal 10.07.2017, e avviene tramite una piattaforma predisposta dall'Inps.

Il contratto Prest.o può normalmente essere utilizzato da:

professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata che hanno alle loro dipendenze meno di 5 lavoratori a tempo indeterminato;

Altri utilizzatori nell'ambito del lavoro agricolo a particolari condizioni;

Le amministrazioni pubbliche per esigenze temporanee o eccezionali.

Con le seguenti limitazioni:

per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, il totale degli importi percepiti tramite Prest.o non deve essere superiore complessivamente a 5.000 euro netti;

per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, il totale degli importi erogati non deve essere superiore complessivamente a 5.000 euro netti (con l'ulteriore limitazione di un massimo di 2.500 € per ogni singolo prestatore da parte di un singolo utilizzatore).

Ai fini dei predetti limiti sono individuate alcune categorie di lavoratori il cui reddito per prestazioni occasionali sarà computato in misura pari al 75%:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) 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;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Il numero di ore massimo utilizzabile è pari a 280 ore nell'arco di un anno civile.

Si specifica che il contratto Prest.o non può essere utilizzato nelle seguenti ipotesi:

- Da parte di aziende dell'edilizia e dei settori affini, e da aziende del settore lapideo e/o di

escavazione, da imprese del settore delle miniere, cave o torbiere;

- Nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Per l'utilizzo dello strumento è necessaria la preventiva iscrizione alla piattaforma telematica predisposta dall'Inps che può essere utilizzata da:

Gli utilizzatori e i prestatori di lavoro accedendo alla piattaforma telematica mediante le proprie credenziali personali o avvalendosi dei servizi di contact center INPS;

Intermediari abilitati come Consulenti del lavoro e patronati.

L'iscrizione consente all'utilizzatore, o intermediario, di comunicare preventivamente (almeno 60 minuti prima della resa) la prestazione lavorativa (comunicazione peraltro possibile anche tramite contact center). La comunicazione deve contenere i seguenti dati:

- i dati identificativi del prestatore (e se appartenente a categorie particolari);
- la misura del compenso pattuita;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- la data e l'ora di inizio della prestazione lavorativa;
- il settore di impiego del prestatore;
- altre informazioni per la gestione del rapporto, richieste dalla procedura.

In caso di prestazione non resa, entro il 3° giorno successivo alla data della prestazione, la stessa potrà essere revocata dall'utilizzatore. Una volta trascorso il termine l'Inps valorizzerà la posizione assicurativa del prestatore.

Resta inteso che la misura del compenso è liberamente stabilita dalle parti, l'importo minimo netto per il prestatore però deve essere di almeno 9 € all'ora, a cui viene applicata una contribuzione IVS alla gestione separata del 33% (2,97 € su 9 € netti), il 3,5 % a titolo di premio Inail (0,32 € su 9 €

netti) e l'1% come costo di gestione (0,09 € su 9 €) il tutto a carico dell'utilizzatore, per un totale di 12,38 €.

È inoltre presente una ulteriore, importante e notevole limitazione all'utilizzo delle prestazioni occasionali: il compenso giornaliero non può essere inferiore a 36 €, anche se la prestazione di lavoro è inferiore alle 4 ore. Per dovere di precisione si sottolinea come gli importi erogati non siano imponibili fiscalmente.

Le prestazioni sono pagate dall'Inps entro il 15 del mese successivo a quello di resa della prestazione stessa, e sono erogate sul conto corrente indicato tramite IBAN al momento della registrazione (in caso di mancata indicazione dell'iban i compensi verranno erogati mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste Italiane S.p.A.).

L'INPS nel contratto "Prest.o" interviene quindi direttamente, pagando il prestatore, attingendo le somme necessarie da un portafoglio elettronico precaricato dal committente tramite "modello F24 elementi identificativi".

Al di là delle considerazioni storiche, che motivano e forse giustificano il tipo di percorso tecnico previsto (di certo complesso), e che in parte saranno sfiorate, è necessario privilegiare le considerazioni inerenti la reale spendibilità e utilità dello strumento.

Ai fini di quanto sopra, fondamentale è l'analisi di alcuni *pro* e *contro*.

Come detto il contratto Prest.o risponde ad un'esigenza momentanea, circostanziale, da parte (principalmente) di un committente. Vi è da dire che già l'antenato del contratto Prest.o, il vecchio voucher, rispondeva pienamente alla domanda di cui sopra, con un'offerta però oltremodo incontrollata ed incontrollabile, e socialmente forse cinica, circostanza che ne impose il superamento.

Il nuovo contratto di prestazione occasionale ha quindi, riassumendo, soppiantato il voucher,

lasciando però grande perplessità. Siamo infatti in presenza di uno strumento dal grande potere, ipercontrollato e dal difficile abuso, che nei fatti però risulta molto difficile da utilizzare.

Uno dei punti che desta maggiore perplessità è il metodo di caricamento del portafoglio elettronico di cui sopra. A tal fine è infatti necessario, come chiarito, che il committente paghi un f24 Elide e questo pone due grossi problemi:

Perché f24 elide e non f24 ordinario? Questo non permette infatti di includere lo strumento all'interno della normale gestione aziendale (si pensi alla impossibilità di compensazione di crediti);

La tempistica di caricamento del portafoglio è oltremodo smisurata, nell'ordine dei 15 giorni.

Non si comprende come uno strumento che deve rispondere ad esigenze momentanee, temporanee ed eccezionali possa prevedere una siffatta dinamica gestionale.

Nato per combattere il lavoro nero saltuario, il nuovo Prest.o, nelle attuali modalità, sembra demotivare del tutto le aziende al suo utilizzo.

In aggiunta a quanto sopra urge una ulteriore considerazione: perché deve essere prevista una tassativa registrazione sul sito dell'INPS per poterne permettere l'utilizzo? Registrazione che, inoltre, è prevista sia per il committente che per il prestatore.

Anche qui due considerazioni sembrano assolutamente doverose:

l'obbligatoria laboriosa registrazione non sembra rispondere ai criteri di temporaneità, occasionalità e flessibilità che sono alla base dello strumento; non si capisce come uno strumento che, a tutti gli effetti, rientra nell'ordinamento lavoristico italiano esiga una registrazione quasi discriminatoria (e/o una chiamata ad un call center forse in parte anche lesiva

della privacy), si pensi a chi potrebbe non voler utilizzare internet o a chi non ne ha la possibilità. Sarebbe come pretendere che un contratto di lavoro debba essere scritto, ai fini della sua validità, su una antica pergamena egizia. Per riassumere il nuovo contratto Prest.o potenzialmente sembra tutelare prestatori e aziende, ma nei fatti richiede riflessioni, ed interventi da parte de legislatore.

Ritengo di poter utilizzare una similitudine per esprimere pienamente la sensazione delle aziende che, attratte inizialmente dallo strumento, si devono arrendere alla difficoltà di utilizzo:

È come un'oasi, sempre troppo lontana, per l'assetato in un deserto: una tortura o un miraggio?

Marco Tuscano

Consulente del lavoro

 @MarcoTuscano