# Contratto di prestazione occasionale voucher “PrestO” – Riferimenti normativi

scritto da goal | 3 Novembre 2020

***di Laura Marchesi****

I voucher PrestO sono stati introdotti con la legge n. 96 del 21 giugno 2017, in conversione del decreto legge n. 50 del 24 aprile 2017; maggiori indicazioni sono poi state fornite dall’Inps con la circolare 107/2017.

Nel 2018 con la legge n. 96 del 9 agosto 2018 (in conversione del decreto legge n. 87 del 12 luglio 2018) sono state apportate alcune modifiche alla disciplina, modifiche che hanno interessato in particolare il settore agricolo, turistico e degli enti locali. Ulteriori specifiche sono esaminate dalla circolare Inps 103/2018.

L’introduzione dei voucher PrestO ha di fatto abrogato la disciplina dei “vecchi voucher” cartacei, riscrivendola completamente.

Il riferimento al concetto di prestazione occasionale (Prest-O appunto) introdotto dalla normativa citata, ha generato, in principio, parecchia confusione, sia tra gli addetti ai lavori che tra gli utilizzatori, in quanto da una prima lettura si è ritenuto fossero state abrogate le prestazioni occasionali di lavoro autonomo, disciplinate dall’art. 2222 del Codice civile.

In realtà l’introduzione del contratto di prestazione occasionale ha sostituito il lavoro accessorio, ma NON il lavoro autonomo occasionale, che è rimasto tale e quale, con una esenzione contributiva fino a un tetto massimo annuo di 5.000,00 euro e ritenuta d’acconto del 20%, e, superato detto

massimale, con l’obbligo di versamento di contributi alla Gestione Separata Inps sulla eccedenza.

**Funzionamento**

Il contratto di prestazione occasionale può essere attivato per tutte quelle prestazioni che sono caratterizzate dalla saltuarietà e dalla sporadicità dell’attività svolta. Le ore di lavoro prestate vengono remunerate attraverso i cosiddetti “voucher”; il vecchio concetto dell’utilizzatore che si reca in tabaccheria, acquista i buoni per consegnarli al prestatore, che a sua volta va a riscuoterli negli esercizi autorizzati è stato superato dalla norma in esame. I voucher PrestO sono totalmente dematerializzati: entrambe le parti contraenti dovranno ottenere il PIN sul sito dell’Inps e registrarsi in apposita sezione del portale, come utilizzatore o come prestatore. Fatte le iscrizioni, l’utilizzatore potrà attivare il contratto ed inserire nel portale dei pagamenti (https:// serviziweb2.Inps.it/PortalePagamenti/ caricaPagina.do) i dati dell’utilizzatore e la prestazione da svolgere, almeno 60 minuti prima dell’inizio. Questo non prima di aver “caricato” la somma prestabilita sul proprio “portafoglio virtuale” tramite pagamento del corrispettivo dovuto tramite modello F24. È possibile poi nei tre giorni successivi revocare eventualmente la prestazione inserita.

Un voucher ha il valore di 9,00 euro netti per il prestatore, mentre al committente costa 12,41 euro, importo che comprende i contributi previdenziali, i premi assicurativi Inail e gli oneri di gestione.

La somma corrispondente alle prestazioni svolte, viene erogata dall’Inps direttamente sul conto corrente del prestatore, che avrà indicato il suo iban in fase di registrazione. Il d.l. 87/2018 ha introdotto la possibilità alternativa di riscuotere le somme tramite bonifico domiciliato oppure agli sportelli postali con apposito mandato che è possibile stampare dal sito Inps. L’erogazione è prevista decorsi 15 giorni dalla

convalida della prestazione lavorativa (solitamente avviene entro il 15 del mese successivo alla prestazione).

**Limiti economici**

Per via del carattere di occasionalità che la prestazione deve avere, la norma ha stabilito due limiti economici all'utilizzo di questo tipo di contratto:

– ogni prestatore d'opera potrà ricevere compensi totali annui non superiori a 5.000,00 euro sul totale dei committenti;

- ogni committente potrà erogare compensi totali annui non superiori a 5.000,00 euro sul totale dei prestatori d'opera;
- tra lo stesso committente e lo stesso prestatore d'opera, potranno essere erogati compensi totali annui non superiori a 500,00 euro.

I compensi sono da considerarsi al netto di contributi, premi assicurativi e oneri di gestione. Per categorie svantaggiate (es. pensionati e disoccupati) il limite si calcola sul 75% del compenso erogato nell'anno.

Altre limitazioni sono date dal compenso giornaliero che non può essere inferiore a 36,00 euro (corrispondente a 4 ore lavorate anche se la prestazione è inferiore) e al compenso orario che non può essere inferiore a 9,00 euro. Questo aspetto ha creato non poche perplessità, che hanno spinto gli utilizzatori verso strumenti più flessibili (anche se più onerosi), come ad esempio:

- il contratto a chiamata, che prevede la comunicazione preventiva all'Ispettorato del lavoro e limiti anagrafici nella scelta del prestatore se non diversamente regolato dal ccnl di riferimento;
- il contratto di somministrazione (artt.30-40 l. 81/2015)

con il tramite di un’agenzia per il lavoro.

Ultimo limite, nell’arco di un anno solare non è possibile superare 280 ore di prestazione.

**Limiti soggettivi e oggettivi**

La normativa per il contratto di prestazione occasionale ha poi introdotto anche alcuni paletti di tipo soggettivo e oggettivo. Il suo utilizzo è vietato per:

- soggetti che occupano in media più di 5 dipendenti a tempo indeterminato;
- imprese che operano nel settore edilizia e affini, imprese di escavazione, di lavorazione materiale lapideo, miniere, cave, torbiere;
- nell’esecuzione di appalti di opere o di servizi.

Per la violazione di un limite soggettivo, è prevista una sanzione amministrativa tra 500,00 e 2.500,00 euro per ogni giornata in divieto.

Inoltre, il prestatore non può avere in corso, o avere avuto negli ultimi 6 mesi, un rapporto di lavoro subordinato o Co.co. co con l’utilizzatore. Per questo tipo di violazione è prevista la trasformazione in contratto di lavoro subordinato.

Le imprese operanti nel settore agricolo possono utilizzare il contratto di prestazione occasionale (nel rispetto dei limiti sopra esposti), ma devono scegliere prestatori che rientrino in una delle seguenti categorie:

- titolari di pensione di vecchiaia o invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, studenti;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative a sostegno del reddito.

Gli importi del compenso giornaliero e orario subiscono deroghe rispetto alla disciplina generale: questi non possono

essere infatti inferiori alla retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali.

Le pubbliche amministrazioni e gli enti locali possono ricorrere al contratto di prestazione occasionale solo per specifiche attività previste dalla legge, come per progetti rivolti a categorie in stato di povertà, tossicodipendenza, detenzione, oppure per lavori di emergenza dovuti a calamità naturali, o ancora per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, ecc. Per le P.A. non vale il limite massimo di 5 dipendenti a tempo indeterminato.

Le aziende operanti nel settore turistico possono impiegare solo le categorie di soggetti previste per gli utilizzatori del settore agricolo, e il limite di dipendenti a tempo indeterminato si alza a 8.

In conclusione, si può affermare che il contratto di prestazione occasionale è uno strumento che permette di regolamentare tutte quelle attività saltuarie che altrimenti non sarebbe possibile remunerare in modo regolare, ma si auspica per il futuro che la procedura venga resa più flessibile, soprattutto allo scopo di renderla meno onerosa per il committente.

**Odcec Piacenza*