

Voucher: il nuovo contratto di prestazione occasionale

Con la circolare n. 7 del 2017, la Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro esamina la disciplina dettata dall'INPS riguardo il funzionamento dei buoni lavoro Presto, evidenziando criticità operative, contraddizioni e incongruenze. Le osservazioni riguardano in particolare i limiti di utilizzo delle prestazioni occasionali.

La Fondazione Studi Consulenti del lavoro, con la circolare n. 7 del 6 luglio 2017, spiega, alla luce dei chiarimenti forniti dall'INPS nella [circolare n. 107 del 2017](#), le modalità applicative della nuova disciplina sul lavoro occasionale, concentrandosi su criticità e casi particolari.

Limite massimo delle prestazioni

Nella circolare viene chiarito che la possibilità di utilizzare le prestazioni occasionali è soggetta all'obbligo di rispettare due limiti:

- quello che riguarda **l'importo del compenso erogato** per ciascun anno civile, che non deve superare l'importo di:
 - 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
 - 5.000 euro per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
 - 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.
- il tetto di **durata massima** della prestazione, pari a 280 ore per ciascun anno civile.

La conseguenza, nel caso di superamento di anche uno solo dei due limiti indicati, sarà la trasformazione del rapporto di prestazione occasionale in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Tutele contrattuali

Al prestatore di **lavoro occasionale** dovrà essere garantita la tutela in materia di sicurezza sul lavoro nonché il diritto:

- al riposo giornaliero (11 ore di riposo continuativo nell'arco delle 24 ore);
- alle pause (una pausa di almeno 10 minuti qualora la durata della prestazione ecceda il limite di 6 ore);
- al riposo settimanale (due periodi di riposo di almeno 24 ore consecutive all'interno di un periodo di 14 giorni, da cumulare con le ore di riposo giornaliero).

Computo del limite della forza aziendale

Per quanto riguarda il limite dei 5 dipendenti a tempo indeterminato, in capo agli utilizzatori, in contrasto con quanto ritenuto dall'INPS, la Fondazione Studi ritiene che i contratti di **apprendistato**, pure essendo a tempo indeterminato, sono esclusi dai limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative o istituti e dunque anche dalla presente disciplina.

Critica anche la posizione dei Consulenti del lavoro riguardo le regole dettate dall'INPS per l'individuazione del **semestre** da prendere a riferimento per il computo: secondo l'Istituto infatti la decorrenza del semestre deve essere computata a ritroso, a partire dal terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale. In questo modo, osserva la Fondazione, si finisce per consentire l'utilizzo dei PrestO ad un'azienda che, ad esempio, fino ai tre mesi antecedenti la resa della prestazione occasionale aveva in forza 6 dipendenti a tempo indeterminato, i quali si sono dimessi nel corso dei medesimi 3 mesi antecedenti.

Seguendo il predetto criterio, infatti, l'azienda avrebbe paradossalmente ancora 6 dipendenti, pur essendo la reale forza aziendale pari a 0.

Limite minimo di prestazione

Il legislatore ha stabilito che l'importo del compenso giornaliero erogato con i PrestO non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, ovvero 36 euro. Tale conclusione si pone in aperto contrasto con i generali precetti contenuti nell'art. 36 della Costituzione che collega la **giusta retribuzione** alla quantità di lavoro, come già avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti.

A cura della Redazione