

LE REGOLE DEL LAVORO OCCASIONALE: LE NORME CHE È NECESSARIO RISPETTARE

Le prestazioni saltuarie sono regolamentate da due tipi di contratto

Studio Legale
Perrelli & Associés
A cura dell'avvocato
Roberta Raimondi
www.perrelliassocies.it

Il mondo del lavoro riflette i cambiamenti della società. È per questo che il diritto del lavoro è il risultato di una stratificazione continua di provvedimenti normativi di volta in volta differenti.

Le esigenze lavorative da un lato, ma di flessibilità dall'altro implicano necessariamente l'ideazione di modelli contrattuali lavorativi più snelli.

Negli ultimi tempi si è parlato di voucher, il cd. buono lavoro, nati dalla nobile esigenza di tutelare il lavoratore in quanto volti a combattere il lavoro a nero. Criticati, tuttavia, perché, come spesso accade, hanno avuto come rivolto patologico quello di incrementare il precariato. Veri e propri "buoni" per retribuire il lavoro accessorio, lavoro, quindi, che si concreta in prestazioni saltuarie (baby sitting, giardinaggio, ripetizioni, lavoro stagionale ecc.). Con la nuova disciplina per le prestazioni



di lavoro occasionali, introdotta dall'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017 si è tuttavia eliminato il vecchio voucher per far posto ad altri strumenti quali: il libretto di famiglia e il contratto di prestazione occasionale. Le prestazioni di lavoro occasionali mantengono quindi la loro natura saltuaria, ma vengono regolamentate mediante due tipi contrattuali che si differenziano in base al soggetto verso il quale la prestazione è rivolta.

Il Libretto di famiglia, infatti, può essere utilizzato solo da utilizzatori privati, che

non hanno un'azienda e non sono liberi professionisti, mentre al contratto di Prestazione Occasionale possono accedere professionisti, lavoratori autonomi, imprese, associazioni ed enti privati, e le pubbliche amministrazioni.

La legge prevede limiti precisi per il ricorso a Libretto di famiglia e al contratto di prestazione soprattutto per quanto riguarda il Committente (ad es. il contratto di prestazione occasionale non può essere utilizzata da datori di lavoro che, nel corso dell'anno civile precedente, hanno occupato mediamente più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato; oppure da imprese del settore agricolo, salvo eccezioni legislativamente previste; imprese edili, operanti in settori affini all'edilizia, nel settore delle

LO SAI CHE...

Occorre qui precisare anche che esiste anche un altro strumento contrattuale regolante la prestazione lavorativa saltuaria. Nonostante il nome

simile, si tratta di figure ben diverse. Infatti, il cd. contratto di collaborazione occasionale era prima regolato dalla Legge Biagi del 2015, che è stata poi abrogata dal Jobs Act. Ad oggi quindi questa forma di lavoro autonomo non è espressamente prevista, ma nemmeno vietata, per cui è implicitamente possibile stipulare un contratto di collaborazione occasionale senza incorrere nei limiti dei suddetti contratti (libretto di famiglia e contratto di prestazione occasionale) ai sensi dell'art. 2222 c.c. che disciplina proprio il "contratto d'opera".



Per le vostre domande scrivete a
legale@settimanalemio.it

miniere, cave e torbiere, e che esercitano l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo; oppure esecuzione di appalti di opere o servizi). Per il Prestatore ciò che più rileva è l'importo totale della prestazione annua che deve rientrare nel limite massimo di 5.000 euro/anno totali. ●