

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



Ai Clienti

Ai collaboratori

Circolare: **Lavoro intermittente, accessorio e occasionale: contratti flessibili a confronto (che flessibili non sono!).**

Quando il rapporto di lavoro non è a tempo indeterminato, occorre valutare quale tipologia contrattuale, tra quelle “flessibili” previste dal nostro ordinamento giuslavoristico, si presta meglio a soddisfare le esigenze del datore di lavoro in relazione alla misura e alle caratteristiche qualitative della prestazione che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Tra gli strumenti contrattuali che il legislatore mette a disposizione dei datori di lavoro vi sono i contratti di lavoro intermittente, le prestazioni occasionali di tipo accessorio e i rapporti di lavoro autonomo occasionale.

Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata implica la messa a disposizione di un lavoratore a cui l’azienda può richiedere la prestazione lavorativa al bisogno, in modo discontinuo, entro precisi limiti quantitativi di impiego (al **massimo 400 giornate** di lavoro effettivo nell’arco di un triennio mobile con il medesimo datore di lavoro).

Il limite quantitativo **non si applica al turismo, allo spettacolo e ai pubblici esercizi.**

L’eventuale superamento del limite previsto per legge, ad eccezione del settore del turismo, dello spettacolo e dei pubblici esercizi, comporta la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Il ricorso a questa tipologia contrattuale è ammesso:

- per lo svolgimento di attività di tipo discontinuo (tabella allegata al [R.D. n. 2657/1923](#));
- con lavoratori di età inferiore a **24 anni** o superiore a **55 anni**, anche pensionati;
- per periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno, nelle ipotesi stabilite dal CCNL.

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere, quali elementi essenziali:

- durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della eventuale disponibilità e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



- forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- eventuali ore retribuite garantite al lavoratore.

Lavoro occasionale di tipo accessorio

Il contratto di prestazione occasionale è rivolto a diverse categorie di utilizzatori, che possono acquisire prestazioni di lavoro attraverso contratti di prestazione occasionale, per attività lavorative sporadiche e saltuarie, nel rispetto dei limiti economici previsti dalla norma.

La **misura minima oraria** del compenso è pari a **9 euro**, a cui va aggiunta la contribuzione alla Gestione separata, nella misura del 33% e il premio dell'assicurazione INAIL, nella misura del 3,5% del compenso effettivo.

Per via del carattere di occasionalità che la prestazione deve avere, la normativa ha stabilito alcuni limiti oggettivi da rispettare per il legittimo ricorso a questo tipo di contratto:

- ogni prestatore d'opera potrà ricevere compensi totali annui non superiori a **5.000 euro** sul totale dei committenti;
- ogni committente potrà erogare compensi totali annui non superiori a **10.000 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 **2.500 euro**.

Il compenso giornaliero non può in ogni caso essere inferiore a **36 euro**, anche se la prestazione resa ha una durata inferiore a 4 ore e il compenso orario non può essere inferiore a **9 euro**.

L'utilizzo di questa prestazione è vietato:

- per soggetti che occupano in media più di **10 dipendenti** a tempo indeterminato;
- per imprese che operano nel settore dell'edilizia e affini, imprese di escavazione, di lavorazione materiale lapideo, miniere, cave, torbiere;
- nell'esecuzione di appalti di opere o di servizi;
- per prestatori che abbiano avuto, negli ultimi **6 mesi**, un rapporto di lavoro subordinato o co.co. co con l'utilizzatore.

Per poter accedere alle prestazioni occasionali, gli utilizzatori devono preventivamente registrarsi sulla piattaforma delle prestazioni occasionali e alimentare il proprio portafoglio elettronico virtuale (*si accantonano i fondi con pagamento di modello F24, è l'Inps che poi paga il prestatore di lavoro*), per poi procedere all'invio della comunicazione relativa alla prestazione lavorativa tramite la piattaforma delle prestazioni occasionali dell'INPS.

Per attivare il contratto di prestazioni accessorie e le relative tutele, l'utilizzatore, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, deve comunicare, tramite il servizio on-line dedicato:

- i dati identificativi del prestatore;

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



- il compenso pattuito;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- la durata;
- la tipologia;
- il settore dell'attività lavorativa;
- altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.

Lavoro autonomo occasionale

I requisiti che caratterizzano il lavoro autonomo occasionale oggetto del nuovo adempimento di comunicazione sono:

- l'autonomia, in relazione alle modalità e ai tempi di svolgimento del servizio o di realizzazione dell'opera;
- l'occasionalità dell'attività svolta o realizzata;
- il mancato inserimento nell'organizzazione dell'azienda per la quale si svolge il lavoro;
- l'assenza del vincolo di subordinazione con il committente;
- la corresponsione di un corrispettivo.

I compensi percepiti fino a **5.000 euro** non sono soggetti al prelievo previdenziale. Al superamento della franchigia dei **5.000 euro**, il prestatore deve iscriversi alla Gestione separata e il contributo dovuto è per due terzi a carico del committente e per un terzo a carico del lavoratore.

Sono esclusi dall'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva:

- gli Enti del Terzo settore che svolgono esclusivamente attività non commerciale;
- le aziende di vendita diretta a domicilio per la figura dell'incaricato alla vendita occasionale;
- i soggetti che intrattengono rapporti con il procacciatore d'affari occasionale;
- le prestazioni di natura prettamente intellettuale;
- i committenti di prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese da lavoratori dello spettacolo o svolte in favore delle ASD e SSD;
- gli studi professionali;
- le Pubbliche Amministrazioni ([art. 1](#), co. 2, [D.Lgs. n. 165/2001](#));
- i datori di lavoro domestico (art. 2240 e ss., c.c.);
- le organizzazioni sindacali e associazioni datoriali;
- i partiti politici;
- le organizzazioni culturali, religiose e di tendenza e le ONLUS.

Il committente che stipula un contratto di collaborazione occasionale ex art. 2222 del Codice civile è tenuto ad effettuare una preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

L'omessa o tardiva trasmissione della comunicazione comporta l'irrogazione in capo al committente di una sanzione amministrativa di importo che va da 500 a 2.500 euro, non diffidabile.

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com

**Tabella di confronto**

	Lavoro intermittente	Lavoro accessorio	Lavoro autonomo occasionale
Comunicazione preventiva	Sì, prima dell'inizio della prestazione	Sì, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione	Sì
Requisiti	Attività discontinue, giovani, over 50, stagionali	Non oltre 10 dipendenti a tempo indeterminato	Autonomia della prestazione
Limite di fruizione	400 giornate nel triennio	10.000 euro annui	5.000 euro annui
Sanzioni amministrative	Da 400 a 2.400 euro per ciascun lavoratore	Da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera	Da 500 a 2.500 euro

Restiamo a disposizione

Alfredo Malandrino – consulente del lavoro