Lavoro autonomo occasionale e prestazione di lavoro occasionale: particolarità, obblighi e differenze

Quando si parla genericamente di lavoro “occasionale”, ci si può riferire a due tipologie di rapporto di lavoro, tra loro apparentemente similari, ma con normative molto differenti, da utilizzare a seconda della reale esigenza manifestatasi.

Parliamo di:

- **lavoro autonomo occasionale**, ex articolo 2222 Codice civile, maggiormente conosciuto come il “contratto con la ritenuta d’acconto”

oppure

- **prestazione di lavoro occasionale**, c.d. PrestO, ex articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, forse ancora maggiormente conosciuto come “voucher”.

Cerchiamo di sintetizzarne i contenuti normativi per una più semplice comprensione, infatti, a causa sia della denominazione similare, che di alcuni limiti quasi analoghi (si pensi al limite economico dei 5.000 euro) possono ingenerare confusione.

Lavoro autonomo occasionale

Per “**Collaborazione occasionale con ritenuta d’acconto**” è comunemente inteso quel rapporto di lavoro **saltuario** che consente di gestire in modo agevole **rapporti estemporanei** la cui esecuzione non dovrebbe rientrare nell’attività prettamente ordinaria (e/o prevalente) del **committente** (attenzione, non *datore di lavoro*). Considerato che tali attività sono da svolgersi in maniera **autonoma**, ne consegue che questa forma di lavoro dovrebbe presumere competenze professionali di grado abbastanza elevato e/o capacità tecnico-pratiche maturate in precedenti esperienze, seppur **in forma non abituale** (in caso contrario, di abitualità, il collaboratore avrebbe aperto una partita Iva).

Sotto il profilo dei **costi**, il lavoro autonomo occasionale sconta un regime di particolare **vantaggio** : non vi è imposizione contributiva fermo restando il non superamento della soglia dei 5.000 euro in base ai compensi annuali complessivi del soggetto prestatore di lavoro; al superamento di tale soglia, il committente ha l’obbligo di iscrizione del collaboratore alla Gestione Separata Inps, con relativi versamenti (1/3 a carico del collaboratore e per 2/3 a carico del committente); fiscalmente invece, il committente versa una ritenuta d’acconto, pari al 20% (da calcolare sull’imponibile lordo), all’Erario entro il 16 del mese successivo a quello del pagamento del netto al collaboratore.

In virtù della “comodità” di gestione di questi contratti, non si può negare che i servizi ispettivi non dimostrano particolare favore per questa forma contrattuale (spesse volte hanno ritenuto fosse utilizzata per ragioni elusive e dissimulatorie di altri rapporti sottostanti, applicando sanzioni). Anche per queste motivazioni, recentemente sono stati introdotti dal legislatore nuovi obblighi relativamente all’attivazione di tali rapporti: eccetto per alcune fattispecie indicate dalla normativa medesima, **le collaborazioni di lavoro autonomo occasionale sono soggette alla *comunicazione preventiva* (obbligatoria) da effettuarsi sul sito del ministero del lavoro, la cui violazione espone il committente a sanzioni pecuniarie. Per maggiori informazioni**

si rimanda alle nostre circolari informative del 14/01/2022, del 15/02/2022 e del 29/03/2022.

Prestazione di lavoro occasionale

La "**Prestazione di lavoro occasionale**" rientra invece nell'ambito dei c.d. **voucher** lavoro (o buoni lavoro). Sì, proprio i voucher, che qualche anno fa erano piuttosto utilizzati ed ora un po' meno. Esistono ancora.

Tale tipologia contrattuale a sua volta si distingue in Prestazioni di Lavoro Occasionali – c.d. PrestO – e Libretto Di Famiglia, come di seguito specificato:

- *prestazioni di lavoro occasionali – PrestO*: utilizzabili da imprese che non occupano più di 10 dipendenti e persone fisiche nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa (tale limite è elevato 25 per aziende alberghiere e strutture ricettive del settore turismo);

- *libretto di famiglia*: utilizzabile solo le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.

A differenza del lavoro autonomo occasionale, le prestazioni di lavoro occasionali rappresentano lo strumento contrattuale di regolazione dei piccoli lavori saltuari, dove i lavoratori (voucheristi) sono considerati dipendenti occasionali. I voucher lavoro possono essere attivati da alcune imprese ma con grossi limiti e paletti (la loro attivazione deve essere preceduta necessariamente dalla procedura telematica sulla piattaforma del sito dell'Inps) e non formano reddito imponibile. È opportuno precisare che il loro utilizzo è vietato nell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Si ricordano i limiti di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali, riferiti all'anno civile:

- per ciascun lavoratore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori/datori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000,00 euro;

- per ciascun utilizzatore/datore, con riferimento alla totalità dei lavoratori, compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000,00 euro, elevati a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento;

- per le prestazioni complessivamente rese da ogni lavoratore in favore del medesimo utilizzatore/datore, compensi di importo non superiore a 2.500,00 euro.

Per maggiori informazioni e dettagli, si rimanda al nostro format esplicativo scaricabile cliccando sul bottone sottostante:

PrestO-VOUCHER LAVORO

Per ulteriori informazioni
UFFICIO PAGHE
tel. 0173/226611
e-mail libripaga@acaweb.it

Categoria

1. News Paghe

Data di creazione
8 Luglio 2026