

NUOVA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE¹

La presente Scheda analizza la nuova disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale introdotta dall'art. 54-bis del DL 24.4.2017 n. 50 (conv. L. 21.6.2017 n. 96), come risultante a seguito delle modifiche apportate dalla L. 197/2022 (legge di bilancio 2023), mirate ad estendere l'ambito di applicazione delle prestazioni occasionali e, in particolare, del contratto di prestazione occasionale. Si fornisce, inoltre, una sintesi delle principali differenze tra tali prestazioni di lavoro occasionale e quelle di lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 c.c., nonché una panoramica dell'istituto *ad hoc* creato per la fruizione di prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale, a seguito della loro esclusione, ad opera della legge di bilancio 2023, dal contratto di prestazione occasionale.

Elisa TOMBARI²

1 PREMESSA

L'art. 1 co. 342 - 354 della L. 29.12.2022 n. 197 (legge di bilancio 2023), modificando l'art. 54-bis del DL 50/2017, mira ad estendere l'ambito di applicazione delle prestazioni occasionali e, in particolare, del contratto di prestazione occasionale (c.d. "Cpo").

Gli interventi sono finalizzati a rendere meno stringenti i limiti di importo, i limiti di forza lavoro e a rendere più flessibile il ricorso delle prestazioni in esame per il settore turistico.

¹ La presente aggiorna la Scheda 968.02, *Schede di Aggiornamento*, 8-9, 2017.

² e.tombari@eutekne.it

Le principali novità riguardano:

- l'innalzamento, da 5.000,00 a 10.000,00 euro, del limite economico posto in capo agli utilizzatori;
- riguardo al contratto di prestazione occasionale, un ampliamento generalizzato del limite relativo alla forza lavoro, in virtù del quale potranno accedere a tale istituto gli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, invece di 5³;
- la precisazione che i limiti economici generali (art. 54-*bis* co. 1) trovano applicazione anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, *night-club* e simili con codice ATECO 93.29.1.

Inoltre, la legge di bilancio 2023 esclude le imprese del settore agricolo dalla possibilità di ricorrere al contratto di prestazione occasionale, a prescindere dalla tipologia di prestatore impiegato⁴, in sostituzione del quale viene introdotto, per il biennio 2023-2024, un istituto *ad hoc* per la fruizione di prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato riferite ad attività stagionali.

In questa sede giova ricordare che la disciplina delle prestazioni occasionali *ex art. 54-bis* del DL 50/2017 va tenuta distinta dal lavoro autonomo occasionale di cui all'art. 2222 c.c., che non ha subito modifiche da parte della L. 197/2022. La scelta terminologica compiuta dal legislatore (con l'utilizzo del termine "occasionale" in luogo di "lavoro accessorio") ha, tuttavia, ingenerato confusione. Da qui, l'opportunità, in questa sede, di sintetizzare le principali differenze che intercorrono tra le prestazioni occasionali *ex art. 54-bis* del DL 50/2017 e le prestazioni occasionali di natura autonoma di cui alla citata norma codicistica, riguardanti⁵:

- i limiti soggettivi ed economici;
- il carattere occasionale della prestazione e le modalità di svolgimento e di gestione della stessa da parte del soggetto utilizzatore;
- la disciplina previdenziale e assicurativa.

2 PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE

L'art. 54-*bis* del DL 50/2017 consente l'acquisizione di prestazioni di lavoro occasionale da parte⁶:

³ Oppure 8, per le aziende alberghiere e le strutture ricettizie che operano nel settore del turismo.

⁴ Si veda Tombari E. "In arrivo il nuovo sistema di prestazioni occasionali in agricoltura", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 22.12.2022.

⁵ Ciò al fine di orientare i datori di lavoro e, in generale, coloro che abbiano necessità di avvalersi di prestatori per attività, appunto, di natura "occasionale" nella scelta della forma lavorativa più conveniente e adatta alle proprie esigenze.

⁶ Sull'introduzione delle nuove prestazioni di lavoro occasionale, cfr. Pagano M. "Nuovo contratto di prestazione occasionale in vigore", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 26.6.2017, Tombari E. "Torna il lavoro accessorio con il Libretto Famiglia per le persone fisiche", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 16.6.2017 e "Contratto di prestazione occasionale al posto dei

- delle persone fisiche, purché non nell'esercizio dell'attività di impresa o professionale, con il Libretto Famiglia (LF)⁷;
- degli altri soggetti (es. professionisti e micro imprese), con il contratto di prestazione occasionale (Cpo)⁸.

Come vedremo, tali modalità di utilizzo delle prestazioni in discorso presentano specificità con riguardo ai destinatari, all'oggetto della prestazione, alla misura minima dei compensi e dei connessi diritti di contribuzione sociale obbligatoria, nonché agli obblighi informativi in capo agli utilizzatori.

Gli adempimenti prescritti per l'attivazione delle stesse devono essere effettuati tramite l'apposita piattaforma telematica INPS⁹.

Come anticipato, per il settore agricolo è stato introdotto, per il biennio 2023-2024, un istituto *ad hoc* per la fruizione di prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato riferite ad attività stagionali, con conseguente esclusione della possibilità di fruire del contratto di prestazione occasionale.

2.1 DEFINIZIONE DI PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE E DISPOSIZIONI GENERALI

Il legislatore ha tipizzato le prestazioni di lavoro occasionale attraverso lo strumento del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale:

- prescindendo da una classificazione preventiva sulla natura autonoma o subordinata delle stesse;
- individuando specifici limiti e specifiche tutele in capo ai lavoratori¹⁰.

2.1.1 Limiti economici e di durata

L'art. 54-*bis* co. 1 del DL 50/2017 fissa, innanzitutto, limiti economici e di durata valevoli per l'utilizzo delle prestazioni occasionali in generale, indipendentemente dal fatto che le

voucher per le micro imprese", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 19.6.2017. Si veda, inoltre, Furfaro L., Sada E. "I nuovi "voucher" tra chiarimenti dell'INPS e dubbi interpretativi", *La Consulenza del Lavoro*, 7, 2017 e AA.VV. "Novità del DL 50/2017 convertito", *Speciali Eutekne*, 6, 2017.

⁷ Si veda la voce "Libretto Famiglia", *Guide Eutekne*.

⁸ Si veda la voce "Contratto di prestazione occasionale", *Guide Eutekne*.

⁹ Con riguardo al funzionamento della procedura, cfr. Tombari E. "Parte la procedura per le prestazioni di lavoro occasionale", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 11.7.2017, Tscholl J. "Serve la registrazione nella piattaforma Inps", *Il Sole - 24 Ore, I focus*, 26.7.2017, p. 13 e Cannioto A., Maccarone G. "Nuovi voucher: piattaforma online a partire dal 10 luglio", *Il Sole - 24 Ore*, 23.6.2017, p. 32. Si segnala che la procedura telematica INPS, all'inizio accessibile solo direttamente dai soggetti interessati, dal 31.7.2017 è operativa anche per i soggetti intermediari ex L. 11.1.79 n. 12 e i Patronati. Si rinvia a Tombari E. "Servizi on line per il lavoro occasionale aperti agli intermediari previdenziali", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 1.8.2017, a commento del messaggio INPS 31.7.2017 n. 3177, e a Tscholl J. "Voucher prenotabili dai professionisti", *Il Sole - 24 Ore*, 1.8.2017, p. 18.

¹⁰ Così la circ. INL 9.8.2017 n. 5, commentata da Tombari E., "Maxisanzione anche per le prestazioni di lavoro occasionale", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 10.8.2017. Si veda, inoltre, Pagano M., "Prestazioni di lavoro occasionale definite dai limiti economici", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 11.8.2017.

stesse siano fruite sotto forma di Libretto Famiglia o di contratto di prestazione occasionale.

Con riferimento ai primi, l'art. 54-*bis* del DL 50/2017, al co. 1, ha inizialmente definito come prestazioni di lavoro occasionale le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile (1° gennaio - 31 dicembre), a compensi non superiori a:

- 5.000,00 euro per ogni prestatore con riferimento alla totalità degli utilizzatori (lett. a);
- 5.000,00 euro per ogni utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori (lett. b);
- 2.500,00 euro per ogni prestatore per le prestazioni rese in favore del medesimo utilizzatore (lett. c);
- per le sole attività di *stewarding* (DM 13.8.2019), 5.000,00 euro, per ciascun prestatore nei confronti di ciascun utilizzatore *ex* L. 23.3.81 n. 91 (lett. c-*bis*)¹¹.

L'art. 1 co. 342 della L. 197/2022 ha aumentato la soglia prevista per i compensi di cui all'art. 54-*bis* co. 1 lett. b) del DL 50/2017, disponendo che dall'1.1.2023 il limite annuale fissato per i compensi erogabili da ciascun soggetto utilizzatore per la totalità dei prestatori aumenti da 5.000,00 a 10.000,00 euro. In pratica, ogni utilizzatore potrà erogare complessivamente compensi per prestazioni occasionali fino a 10.000,00 euro.

Tali importi si riferiscono ai compensi percepiti dal prestatore, al netto di contributi, premi INAIL e costi di gestione.

Sotto il profilo temporale, è fissato, in generale, dal co. 20 dell'art. 54-*bis*, un limite di durata di 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, presso ogni utilizzatore.

Computabilità dei compensi

Ai fini del raggiungimento della soglia complessiva di 10.000,00 euro stabilita per l'utilizzatore, i compensi erogati ai lavoratori appartenenti a determinate categorie sono computati non per l'intero, bensì nella misura del 75%. In particolare, il co. 8 dell'art. 54-*bis* del DL 50/2017 fa riferimento a:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 anni regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- disoccupati *ex* art. 19 del DLgs. 14.9.2015 n. 150;
- percettori di prestazioni integrative del salario o di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tali casi – aggiunge la norma in esame – l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative o di sostegno, laddove prevista, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali rese dal prestatore¹².

¹¹ La lett. c-*bis*) è stata introdotta dall'art. 1 co. 368 della L. 27.12.2017 n. 205. Sul punto si rinvia alla circ. INPS 14.8.2018 n. 95 e al messaggio INPS 24.8.2018 n. 3193.

¹² Cfr. circ. INPS 5.7.2017 n. 107. La dottrina ha evidenziato le differenze rispetto ai limiti stabiliti per il lavoro accessorio dall'art. 48 del DLgs. 81/2015, caratterizzato dalla fissazione in:

Come previsto dall'art. 2-*bis* co. 1 lett. a) del DL 87/2018 (conv. L. 96/2018), tali soggetti sono tenuti ad autocertificare la propria condizione all'atto della registrazione presso la piattaforma informatica INPS.

Occasionalità della prestazione

Sul carattere occasionale della prestazione sono sorti alcuni dubbi. Infatti, oltre a rinviare ai limiti economici e di durata di cui sopra, il co. 13 dell'art. 54-*bis* del DL 50/2017, riferendosi al contratto di prestazione occasionale¹³, spiega che quest'ultimo può essere utilizzato per la fruizione di "*prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità*". Ci si è, dunque, chiesti se tali riferimenti all'occasionalità/saltuarietà fossero suscettibili di condizionare la tipologia di attività da svolgere, con conseguente possibilità di impiegare lavoratori occasionali non nell'ambito dell'ordinario ciclo produttivo e per le stesse mansioni del personale dipendente, bensì soltanto per attività svolte in modo non continuativo, né ricorrente e rispondenti ad esigenze meramente contingenti e non strutturali¹⁴. Sul punto, pur non potendo fornire alcuna definizione aggiuntiva rispetto a quanto dettato dalla norma, l'INPS risulta aver aderito ad una lettura "formale" del concetto di "occasionalità", avendo comunicato che gli unici controlli che verranno effettuati, al momento, riguarderanno i soli limiti quantitativi e non la natura dell'attività svolta dal prestatore¹⁵.

Analogamente a quanto previsto per il lavoro accessorio, detti limiti sembrerebbero, dunque, continuare a rappresentare "*l'unico elemento definitorio dell'istituto*"¹⁶, cui fare riferimento ai fini di poter qualificare come "occasionalì" le prestazioni di cui si tratta¹⁷.

-
- 7.000,00 euro dell'importo massimo complessivo dei compensi per lavoro accessorio percepibili da ciascun prestatore, indipendentemente dal numero di committenti, nell'anno civile (1° gennaio - 31 dicembre);
 - 3.000,00 euro del limite complessivo dei compensi per prestazioni di lavoro accessorio rese, nell'anno civile, in qualsiasi settore produttivo (compresi gli Enti locali), da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, con obbligo dell'INPS di sottrarre gli accrediti contributivi derivanti dal lavoro accessorio dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative;
 - 2.000,00 euro del limite dei compensi percepibili in un anno dal prestatore di lavoro accessorio da parte di ciascun committente imprenditore o professionista, nell'ambito del limite complessivo generale di 7.000,00 euro.

Si vedano Orlando A. "Nuove prestazioni occasionali con più esclusioni rispetto ai vecchi voucher", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 7.8.2017 e Pagano M. "Nuovo contratto di prestazione occasionale in vigore", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 26.6.2017.

¹³ Cfr. il § 2.3.

¹⁴ Sul punto, cfr. Pagano M. "Nuovo contratto di prestazione occasionale in vigore", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 26.6.2017, nonché Falasca G. "Non basta la norma a definire l'occasionalità", *Il Sole - 24 Ore, I focus*, 26.7.2017, p. 14, Rota Porta A. "I nuovi voucher aumentano i vincoli dell'occasionalità", *Il Sole - 24 Ore*, 24.7.2017, p. 33 e Tscholl J. "Lavoro occasionale senza accordo scritto", *Il Sole - 24 Ore*, 3.8.2017, p. 16.

¹⁵ Cfr. l'All. 2 della nota CNDCEC 3.8.2017 n. 38 e Tombari E. "Per le prestazioni occasionali solo controlli formali", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 5.8.2017.

¹⁶ Pagano M. "Nuovo contratto di prestazione occasionale in vigore", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 26.6.2017.

Caratteristiche dei compensi per lavoro occasionale

I compensi derivanti dalle prestazioni in esame sono:

- esenti da IRPEF;
- irrilevanti ai fini dello *status* di disoccupato¹⁸;
- computabili ai fini della determinazione del reddito necessario al rilascio o al rinnovo del permesso di soggiorno (art. 54-*bis* co. 4 del DL 50/2017).

2.1.2 Divieto di accesso

A livello generale, la nuova disciplina vieta l'acquisizione di prestazioni di lavoro occasionale rese da soggetti con cui l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi:

- un rapporto di lavoro subordinato;
- una collaborazione coordinata e continuativa (art. 54-*bis* co. 5 del DL 50/2017)¹⁹.

2.1.3 Diritti del prestatore

Ai prestatori di lavoro occasionale sono garantiti:

- il diritto all'erogazione del compenso, con le modalità e le tempistiche che vedremo, per un importo non inferiore ad una determinata misura minima;
- il riposo giornaliero, le pause e i riposi settimanali, secondo quanto previsto, per i lavoratori dipendenti, dagli artt. 7, 8 e 9 del DLgs. 8.4.2003 n. 66;
- l'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), con iscrizione alla Gestione separata INPS ex art. 2 co. 26 della L. 8.8.95 n. 335;
- l'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal DPR 30.6.65 n. 1124 (art. 54-*bis* co. 2 e 3 primo periodo del DL 50/2017).

¹⁷ Alla luce di ciò, la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, nell'approfondimento del 10.8.2017, è giunta alla conclusione che, nel rispetto dei limiti economici e temporali indicati dalla citata normativa, sia possibile fare ricorso al contratto di prestazione occasionale (fatti salvi i riposi; vedi *infra*) anche "per un mese ..., in quanto non si riscontra una coincidenza tra il concetto di occasionalità della prestazione e saltuarietà temporale della stessa".

¹⁸ Sulla possibilità, per il beneficiario della DIS-COLL (l'indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi), di svolgere prestazioni di lavoro occasionale e sull'integrale cumulabilità di tale ammortizzatore sociale con i compensi derivanti dalle suddette prestazioni, entro un importo non superiore a 5.000,00 euro per anno civile, cfr. la circ. INPS 19.7.2017 n. 115 e Tombari E. "DIS-COLL cumulabile con le nuove prestazioni di lavoro occasionale", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 20.7.2017.

¹⁹ Secondo la circ. INL 9.8.2017 n. 5, stante la formulazione normativa, tale divieto non trova applicazione "in relazione al personale utilizzato attraverso lo strumento della somministrazione".

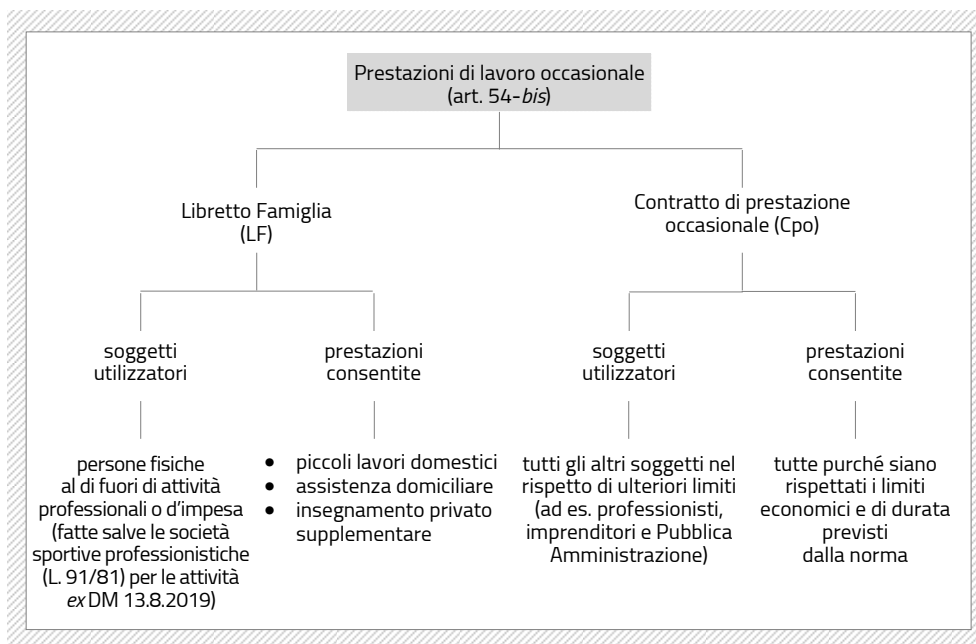


Fig. 1 - Prestazioni di lavoro occasionale

2.2 LIBRETTO FAMIGLIA

Entro i limiti e con le modalità di cui all'art. 54-*bis* del DL 50/2017, con il Libretto Famiglia le persone fisiche, al di fuori dell'esercizio di attività professionali o d'impresa (co. 6 lett. a), possono avvalersi di prestazioni occasionali²⁰ per:

- piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- l'assistenza domiciliare ai bambini, alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- l'insegnamento privato supplementare (co. 10)²¹.

In aggiunta a tali soggetti, l'art. 1 co. 368 della L. 27.12.2017 n. 205 (c.d. legge di bilancio 2018) ha inserito, tra gli utilizzatori del Libretto, anche le società sportive professionisti-

²⁰ Come evidenziato da Negrini L. "Per il condominio niente Libretto Famiglia", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 25.7.2017, da quanto sopra si ricava che sono esclusi dal campo di applicazione del Libretto Famiglia:

- sia le persone fisiche che intendano ricorrere a prestazioni occasionali nell'esercizio di un'attività professionale o d'impresa;
- sia la generalità dei soggetti giuridici diversi dalle persone fisiche (si pensi, ad esempio, al condominio), a prescindere dal fatto che esercitino, o meno, un'impresa o una professione.

²¹ La circ. Fondazione Studi Consulenti del Lavoro 8/2017 richiama l'attenzione sulle differenze con i precedenti voucher utilizzati in ambito familiare, "in quanto in passato erano richiesti esclusivamente requisiti di carattere economico senza ulteriori condizioni in ordine al committente ovvero alle attività cui poteva essere adibito il lavoratore". Sul punto, si vedano anche Tscholl J. "Con il libretto di famiglia in regola i piccoli lavori", *Il Sole - 24 Ore, I focus*, 26.7.2017, p. 15 e Tombari E. "Per le prestazioni di lavoro occasionale è operativo anche il Libretto Famiglia", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 7.7.2017.

che (L. 91/81) che fruiscano delle attività degli *steward* negli impianti sportivi (DM 13.8.2019), entro i limiti economici specificamente individuati²². Il Libretto Famiglia può essere utilizzato anche per retribuire i servizi resi dagli *steward* indipendentemente dalla capienza degli impianti sportivi di calcio, nei campionati di serie A, serie B e lega Pro²³; il campo di applicazione della norma è così stato ampliato, ricomprendendo non più i soli impianti sportivi con capienza superiore a 7.500 posti – cui si riferisce il citato DM 13.8.2019 – bensì tutti gli impianti sportivi di calcio, a prescindere dalla capienza degli stessi, nei campionati della serie A, serie B e lega Pro²⁴.

2.2.1 Compenso minimo e tutela previdenziale e assicurativa

Il Libretto Famiglia – definito dalla legge “*libretto nominativo prefinanziato*” (art. 54-*bis* co. 10 del DL 50/2017) – si compone di titoli di pagamento del valore nominale di 10,00 euro (co. 11):

- utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un’ora di lavoro;
- così suddivisi:
 - 8,00 euro per il compenso a favore del prestatore;
 - 1,65 euro per la contribuzione IVS alla Gestione separata INPS;
 - 0,25 euro per il premio assicurativo INAIL;
 - 0,10 euro per il finanziamento degli oneri di gestione.

Contributi, premi e costi gestionali sono a carico dell’utilizzatore. Per quest’ultimo, il costo totale per ogni ora di lavoro è, quindi, di 10,00 euro, mentre il corrispettivo netto della prestazione ammonta a 8,00 euro²⁵.

2.2.2 Sicurezza sul lavoro

Il rinvio, ad opera dell’art. 54-*bis* co. 3 secondo periodo del DL 50/2017, all’art. 3 co. 8 del DLgs. 9.4.2008 n. 81 (Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro) fa sì che gli utilizzatori del Libretto Famiglia siano esclusi dall’obbligo di assolvere ad adempimenti specifici ai fini della tutela della salute e sicurezza dei prestatori²⁶.

²² Le società professionistiche che si avvalgono degli *steward* negli stadi di calcio (DM 13.8.2019) possono impiegare tali soggetti mediante prestazioni occasionali anche oltre il tetto massimo complessivo, pari a 10.000,00 euro, previsto per la generalità degli utilizzatori (circ. INPS 19.1.2023 n. 6). L’art. 54-*bis* co. 1 del DL 50/2017, nel delineare i limiti economici di utilizzo delle prestazioni occasionali, alla lett. c-*bis*) fissa per tale settore un unico limite, pari a 5.000,00 euro per ciascun prestatore nei confronti di ciascuna società sportiva professionistica, senza alcun riferimento ai soggetti utilizzatori. Alla luce della *ratio* della norma, volta ad agevolare l’utilizzo delle prestazioni occasionali da parte delle società sportive professionistiche, l’INPS ha escluso la possibilità di applicare un tetto agli utilizzatori (messaggio INPS 24.8.2018 n. 3193, circ. INPS 95/2018 e 6/2023). Si veda anche Pagano M., “Impiego degli *steward* con Libretto Famiglia senza limiti per l’utilizzatore”, del 27.1.2023.

²³ Mess. INPS 18.12.2018 n. 4728.

²⁴ Si veda Pagano M., “Impiego degli *steward* con Libretto Famiglia senza limiti per l’utilizzatore”, *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 27.1.2023.

²⁵ Cfr. la circ. INPS 5.7.2017 n. 107 e la circ. Fondazione Studi Consulenti del Lavoro 8/2017.

²⁶ Riferendosi al “vecchio” lavoro accessorio, la norma richiamata esclude, infatti, dall’applicazione delle disposizioni del T.U. e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori:

2.2.3 Attivazione del Libretto Famiglia e obblighi informativi

Per fruire delle prestazioni occasionali mediante la modalità in esame, gli utilizzatori e i prestatori devono preventivamente registrarsi nell'apposita piattaforma informatica, accessibile dal sito istituzionale dell'INPS ([www.inps.it/Prestazioni OccasionalI](http://www.inps.it/PrestazioniOccasionalI)), fornendo le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi.

In particolare, al momento della registrazione:

- gli utilizzatori devono indicare la scelta per il Libretto Famiglia;
- i prestatori devono indicare l'IBAN del conto corrente bancario/postale ovvero il numero del libretto postale o della carta di credito sul quale ricevere il compenso pattuito²⁷.

In capo all'utilizzatore, sono altresì posti i seguenti adempimenti:

- versare in via preventiva le somme per il pagamento del lavoro occasionale – ossia preconstituire la provvista destinata a finanziare l'erogazione del compenso al prestatore, l'assolvimento degli oneri di assicurazione sociale e i costi di gestione – alimentando il proprio "portafoglio telematico" (o "portafoglio virtuale"). Ogni versamento per l'acquisto di titoli di pagamento per Libretto Famiglia è pari a 10,00 euro o multipli di 10,00 euro e può essere effettuato mediante:
 - il modello di pagamento "F24 Versamenti con elementi identificativi" (F24 ELIDE), utilizzando la causale contributo "LIFA"²⁸;
 - strumenti di pagamento elettronico (con addebito su c/c ovvero su carta di credito), accessibili esclusivamente dal Portale dei Pagamenti INPS - sezione Prestazioni Occasionali e gestiti attraverso le modalità di pagamento "pagoPA" di Agid (Agenzia per l'Italia Digitale)²⁹;
- comunicare, al termine della prestazione lavorativa e, comunque, non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della stessa³⁰, i dati

-
- sia le prestazioni svolte a favore di soggetti diversi da imprenditori o professionisti;
 - sia i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

Ne deriva che *"l'utilizzatore non è gravato da ulteriori incombenze, ma basterà che gli ambienti di vita in cui si svolge la prestazione siano conformi alle norme edilizie, antincendio e di sicurezza degli impianti"*. Così Magri M. "PrestO e Libretto Famiglia: come tutelare la sicurezza sul lavoro", *Quotidiano Ipsos online*, 29.8.2017.

²⁷ Cfr. il successivo § 2.4. Come vedremo, in caso di mancata indicazione dell'IBAN, è previsto l'utilizzo del bonifico bancario domiciliato.

²⁸ Cfr. la ris. Agenzia delle Entrate 3.7.2017 n. 81 e Tombari E. "Erogazione dei compensi per prestazioni occasionali con due canali", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 5.7.2017. L'INPS (circ. 5.7.2017 n. 107 e messaggio 31.7.2017 n. 3177) ha ricordato che, in caso di utilizzo, ai fini in esame, del modello F24, è esclusa la possibilità di compensazione dei crediti ex art. 17 del DLgs. 9.7.97 n. 241 (art. 54-bis co. 9 del DL 50/2017).

²⁹ Cfr. il messaggio INPS 31.7.2017 n. 3177. Con un comunicato del 31.8.2017, l'INPS ha precisato che l'accreditamento sul "portafoglio" di Libretto Famiglia avviene 9/10 giorni dopo l'effettuazione del pagamento, in considerazione dei tempi stabiliti per il riversamento delle somme da parte degli intermediari (istituti bancari o Poste Italiane S.p.A.) all'Agenzia delle Entrate e il successivo riversamento all'INPS delle stesse.

³⁰ Cfr. Tscholl J. "Inps da avvisare solo al termine della prestazione", *Il Sole - 24 Ore, I focus*, 26.7.2017, p. 15.

identificativi del prestatore, il luogo, l'ambito di svolgimento e la durata della prestazione, il numero di titoli utilizzati per remunerarla e le altre informazioni per la gestione del rapporto (art. 54-*bis* co. 12 del DL 50/2017). Tale comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito dalla procedura INPS e può essere effettuata, direttamente o tramite intermediario³¹, mediante:

- la citata piattaforma informatica;
- i servizi di *Contact Center* messi a disposizione dall'Istituto.

Contestualmente alla trasmissione della comunicazione da parte dell'utilizzatore, il prestatore ne riceve notifica mediante un SMS o un messaggio di posta elettronica³².

Condizioni di lavoro trasparenti

Gli obblighi informativi previsti dal DLgs. 26.5.97 n. 152 per la generalità dei lavoratori subordinati, ed estesi anche ai lavoratori impiegati mediante il contratto per prestazione occasionale, non riguardano le prestazioni rese tramite Libretto Famiglia³³.

2.2.4 Decesso dell'utilizzatore

La piattaforma operativa per le prestazioni occasionali è stata implementata in modo da permettere, nelle ipotesi di decesso degli utilizzatori del Libretto Famiglia, di gestire³⁴:

- la richiesta di rimborso delle somme versate dal *dante causa* per il pagamento di prestazioni occasionali tramite Libretto Famiglia e non utilizzate per il pagamento di prestazioni;
- l'inserimento di prestazioni lavorative svoltesi prima del decesso del *dante causa* e dallo stesso non inserite nella procedura del Libretto Famiglia, al fine dell'erogazione del compenso al lavoratore da parte dell'Istituto e dell'accredito della relativa contribuzione previdenziale.

Le somme per cui si chiede il rimborso devono essere state effettivamente versate dal *dante causa*. Per richiedere il rimborso e inserire le prestazioni lavorative, l'interessato deve effettuare una dichiarazione in procedura che attesti la propria qualità di erede legittimo o testamentario. L'erede testamentario dovrà inserire copia del testamento in procedura tramite l'apposita funzionalità. Tale dichiarazione andrà validata dall'operatore di sede all'esito positivo delle verifiche sulla legittimazione del richiedente. Dopo la validazione, l'interessato potrà inserire la domanda di rimborso e/o le prestazioni lavorative.

Sull'inserimento delle prestazioni svoltesi prima del decesso, l'erede deve rilasciare le proprie dichiarazioni di responsabilità, precisando, tra l'altro, di non essere a conoscenza:

- che fosse in corso al momento della prestazione lavorativa;
- né fosse cessato da meno di sei mesi, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa tra l'utilizzatore e il lavoratore indicato.

³¹ Cfr. il messaggio INPS 31.7.2017 n. 3177. Si ricorda che, relativamente ai servizi erogati al prestatore e agli utilizzatori del Libretto Famiglia, le operazioni di registrazione e assolvimento degli adempimenti informativi possono essere svolte anche tramite un ente di patronato (art. 54-*bis* co. 9 del DL 50/2017).

³² Cfr. la circ. INPS 5.7.2017 n. 107.

³³ Si rinvia all'art. 1 co. 5 del DLgs. 27.6.2022 n. 104, c.d. decreto "Trasparenza e a "Condizioni di lavoro trasparenti", in *Guide Eutekne*.

³⁴ Mess. INPS 17.5.2019 n. 1908.

Non è possibile la coesistenza della qualità di erede e di prestatore, per cui l'erede non può inserire prestazioni lavorative in favore di sé stesso. Non è possibile inserire prestazioni lavorative aventi data inizio/fine successiva alla morte del *dante causa*.

2.3 CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Il co. 6 dell'art. 54-*bis* del DL 50/2017 – identificati, alla lett. a), nelle “*persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa*”, coloro che possono avvalersi di prestazioni di lavoro occasionale mediante il Libretto Famiglia – alla lett. b), per individuare coloro che, ove intendano utilizzare la forma di lavoro di cui si discute, devono invece far ricorso al contratto di prestazione occasionale, parla genericamente di “*altri utilizzatori*”, senza alcuna specificazione.

Alla luce di ciò, l'INPS ha precisato che, entro i limiti e con le modalità di cui all'art. 54-*bis*, possono accedere al contratto di prestazione occasionale³⁵:

- professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori di ogni settore produttivo, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata³⁶;
- nonché, sulla base di specifiche regolamentazioni, le Amministrazioni Pubbliche³⁷.

2.3.1 Ulteriori divieti di accesso

Rispetto a quanto stabilito in generale³⁸, il ricorso al contratto di prestazione occasionale è delimitato da ulteriori limiti, essendo precluso (art. 54-*bis* co. 14 del DL 50/2017) anche:

- agli utilizzatori aventi alle proprie dipendenze più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (lett. a). Tale limite vale anche per le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo³⁹;
- alle imprese del settore agricolo. L'art. 1 co. 342 lett. d) n. 2 della L. 197/2022 ha modificato l'art. 54-*bis* co. 14 lett. b) del DL 50/2017, abrogando le parole “*salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli*”. In conseguenza di tale modifica, dall'1.1.2023 il divieto di utilizzo del contratto di prestazione oc-

³⁵ Cfr. la circ. INPS 5.7.2017 n. 107 e Tombari E. “Contratto di prestazione occasionale anche per i professionisti”, *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 6.7.2017.

³⁶ Cfr. Negrini L. “Per il condominio niente Libretto Famiglia”, *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 25.7.2017, che evidenzia come un condominio possa utilizzare solo il contratto di prestazione occasionale e non il Libretto Famiglia, anche qualora intenda impiegare prestatori per attività – come il giardinaggio, la pulizia o la manutenzione – per le quali, viceversa, la persona fisica può servirsi del Libretto Famiglia. Sul punto, si veda anche l'approfondimento Fondazione Studi Consulenti del Lavoro 10.8.2017.

³⁷ Con riferimento a queste ultime, si veda il successivo § 2.3.6.

³⁸ Cfr. il precedente § 2.1.2.

³⁹ Il limite occupazionale era stato inizialmente fissato a 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (8 per il settore turistico-alberghiero), ma è stato innalzato a 10 dall'art. 1 co. 342 della L. 197/2022 (legge di bilancio 2023). Per approfondimenti si rinvia alla circ. INPS 5.7.2017 n. 107, all'art. 1 co. 342 della L. 29.12.2022 n. 197 e alla circ. INPS 19.1.2023 n. 6. Si veda anche Tombari E. “Prestazioni occasionali più ampie per il settore turistico”, *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 20.1.2023 e Tombari E. “Le prestazioni occasionali e il contratto occasionale di manodopera agricola”, in AA.VV., “La legge di bilancio 2023”, in *Quaderni di Schede di Aggiornamento*, 168, 2023, p. 539 - 550.

casionale si estende alle imprese del settore agricolo *in toto*, a prescindere dalla tipologia di prestatore impiegato;

- alle imprese del settore edile e affini, alle imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, alle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere (lett. c)⁴⁰;
- alle imprese impegnate nell'esecuzione di un contratto di appalto di opere o servizi (lett. d).

Computo della forza aziendale

Il limite numerico dei 10 dipendenti a tempo indeterminato vale per tutti gli utilizzatori del contratto di prestazione occasionale, operanti in qualsiasi settore produttivo, con la sola esclusione della Pubblica Amministrazione⁴¹.

Al riguardo, l'INPS ha stabilito che la forza aziendale debba essere calcolata facendo riferimento al semestre compreso tra l'ottavo e il terzo mese antecedente la data di svolgimento della prestazione⁴², seguendo le seguenti regole:

- nel computo devono essere ricompresi i lavoratori con qualunque qualifica;
- i lavoratori *part time* devono essere computati in proporzione all'orario svolto (art. 9 del DLgs. 81/2015);
- i lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre;
- sono esclusi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato (art. 47 co. 3 del DLgs. 81/2015)⁴³;
- ai fini del computo della forza aziendale mensile, il risultato deve essere arrotondato per eccesso, ove il valore del primo decimale superi 0,5, ovvero per difetto, in caso contrario;
- la media occupazionale semestrale (dall'ottavo al terzo mese precedente la prestazione) deve, invece, essere calcolata sulla base del dato effettivo, senza alcun arrotondamento.

⁴⁰ Per i relativi CCS, si veda la circ. INPS 5.7.2017 n. 107.

⁴¹ Cfr. Tscholl J. "Lavoro occasionale vietato a chi ha più di 5 dipendenti", *Il Sole - 24 Ore, I focus*, 26.7.2017, p. 13.

⁴² Ad esempio, se lo svolgimento della prestazione occasionale è previsto per il 23.10.2023, il computo della media occupazionale deve essere effettuato da febbraio 2023 (8° mese precedente) a luglio 2023 (3° mese precedente). Secondo quanto chiarito dalla nota CNDCEC 3.8.2017 n. 38 (All. 2), il dato medio consente di non risentire di eventuali picchi di assunzioni ed è funzionale ad evitare il c.d. "licenziamento del sesto lavoratore" (oggi undicesimo). L'impostazione dell'INPS ha, tuttavia, suscitato critiche in dottrina. Si vedano, tra le altre, le osservazioni svolte dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, nella circ. 8/2017, e da Negrini L. "Limiti numerici discordanti per il contratto di prestazione occasionale", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 7.7.2017.

⁴³ Cfr. il mess. INPS 12.7.2017 n. 2887, con il quale l'INPS ha rettificato le indicazioni rese sul punto nella circ. 5.7.2017 n. 107, e Negrini L., Tombari E. "L'INPS si corregge sui limiti numerici per contratti di prestazione occasionale", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 13.7.2017.

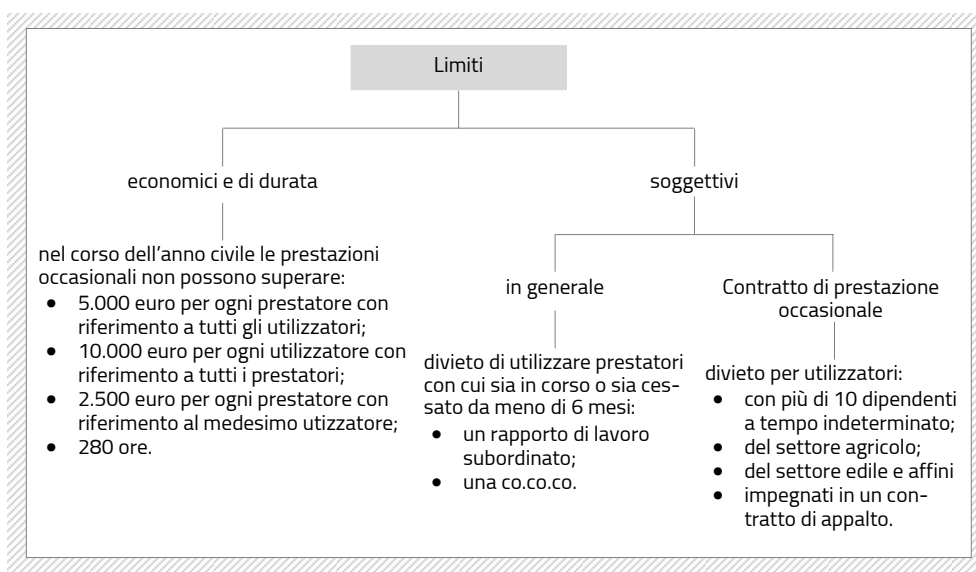


Fig. 2 – Limiti di accesso alle prestazioni di lavoro occasionale

2.3.2 Compenso minimo

In caso di utilizzo del contratto di prestazione occasionale, il compenso è liberamente fissato dalle parti, ma non può essere inferiore all'importo minimo stabilito in (art. 54-*bis* co. 16 e 17 lett. e) del DL 50/2017):

- 9,00 euro l'ora (compenso orario minimo);
- 36,00 euro al giorno (compenso giornaliero minimo, corrispondente alla misura minima fissata per la remunerazione di 4 ore lavorative, anche qualora la durata effettiva della prestazione giornaliera sia inferiore a 4 ore)⁴⁴.

2.3.3 Tutela previdenziale e assicurativa

Sono interamente a carico dell'utilizzatore (art. 54-*bis* co. 15 ultimo periodo e co. 16 secondo periodo del DL 50/2017):

- la contribuzione alla Gestione separata INPS, pari al 33% del compenso;
- il premio assicurativo INAIL, pari al 3,5% del compenso.

Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono, inoltre, dovuti gli oneri gestionali, nella misura dell'1%.

Come specificato dall'INPS nella circ. 5.7.2017 n. 107, tali oneri si applicano sul compenso spettante al prestatore (come sopra individuato) e si sommano allo stesso. Ipotizzando che le parti si siano accordate su un compenso orario di 9,00 euro, il costo per l'utilizzatore è di 12,41 euro (9 euro + 2,97 euro a fini INPS + 0,32 euro a fini INAIL + 0,12 per oneri di gestione)⁴⁵.

⁴⁴ Cfr. la circ. INPS 5.7.2017 n. 107 e Tscholl J. "Compenso minimo fissato per legge", *Il Sole - 24 Ore*, 11.7.2017, p. 37.

⁴⁵ Per un ulteriore approfondimento si rinvia a Furfaro L., Taurino M., "Il restyling del contratto di prestazione occasionale (PrestO)", *La Consulenza del Lavoro*, 2, 2023.

2.3.4 Sicurezza sul lavoro

Dall'applicazione al contratto di prestazione occasionale dell'art. 3 co. 8 del DLgs. 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza sul lavoro) – cui rinvia l'art. 54-*bis* co. 3 secondo periodo del DL 50/2017 – deriva che:

- nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un utilizzatore imprenditore o professionista, al prestatore spettino tutte le tutele prescritte dal citato T.U. e dalle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- negli altri casi, operino esclusivamente le disposizioni dell'art. 21, che prevede, tra l'altro, per il prestatore:
 - l'obbligo di usare attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale conformi;
 - la facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria e di partecipare a corsi di formazione specifici.

2.3.5 Attivazione del contratto di prestazione occasionale e obblighi informativi

Per fruire delle prestazioni occasionali mediante la modalità in esame, gli utilizzatori e i prestatori devono preventivamente registrarsi nell'apposita piattaforma informatica, accessibile dal sito istituzionale dell'INPS ([www.inps.it/Prestazioni OccasionalI](http://www.inps.it/PrestazioniOccasionalI)), fornendo le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi.

In particolare, al momento della registrazione:

- gli utilizzatori devono indicare la scelta per il contratto di prestazione occasionale;
- i prestatori devono indicare l'IBAN del conto corrente bancario/postale ovvero il numero del libretto postale o della carta di credito sul quale ricevere il compenso pattuito⁴⁶.

In capo all'utilizzatore sono altresì posti i seguenti adempimenti:

- versare in via preventiva le somme per il pagamento del lavoro occasionale – ossia preconstituire la provvista destinata a finanziare l'erogazione del compenso al prestatore, l'assolvimento degli oneri di assicurazione sociale e i costi di gestione – alimentando il proprio "portafoglio telematico" (o "portafoglio virtuale"). Il versamento delle somme per il contratto di prestazione occasionale (art. 54-*bis* co. 15 del DL 50/2017) può essere effettuato, anche tramite i soggetti intermediari ex L. 12/79, ferma restando la responsabilità in capo all'utilizzatore⁴⁷, nella misura individuata dall'utilizzatore, mediante:
 - il modello di pagamento "F24 Versamenti con elementi identificativi" (F24 ELIDE) ovvero "F24 Enti pubblici" in caso di Pubbliche Amministrazioni⁴⁸, utilizzando la causale contributo "CLOC"⁴⁹;

⁴⁶ Cfr. il successivo § 2.4. Come vedremo, in caso di mancata indicazione dell'IBAN, è previsto l'utilizzo del bonifico bancario domiciliato.

⁴⁷ Art. 2-*bis* co. 1 lett. d), n. 1) del DL 87/2018.

⁴⁸ Cfr. il successivo § 2.3.6.

- strumenti di pagamento elettronico (con addebito su c/c ovvero su carta di credito), accessibili esclusivamente dal Portale dei Pagamenti INPS - sezione Prestazioni Occasionali e gestiti attraverso le modalità di pagamento “pago-PA” di Agid (Agenzia per l'Italia Digitale)⁵⁰;
- comunicare, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione lavorativa, i dati anagrafici e identificativi del prestatore, il luogo di svolgimento e l'oggetto della prestazione, la data e l'ora di inizio e di fine della stessa (se si tratta di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni), il compenso pattuito, il settore di impiego del prestatore e le altre informazioni per la gestione del rapporto (art. 54-*bis* co. 17 del DL 50/2017). Tale comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito dalla procedura INPS e può essere effettuata, direttamente o tramite intermediario⁵¹, mediante:
 - la citata piattaforma informatica;
 - i servizi di *Contact Center* messi a disposizione dall'Istituto.

Il prestatore è avvisato della dichiarazione preventiva trasmessa dall'utilizzatore mediante un SMS o un messaggio di posta elettronica⁵².

Condizioni di lavoro trasparente

Gli obblighi informativi previsti dal DLgs. 26.5.97 n. 152 per la generalità dei lavoratori subordinati sono stati estesi anche ai lavoratori impiegati mediante il contratto per prestazione occasionale⁵³.

Tuttavia, in considerazione delle peculiarità di tale forma contrattuale, l'estensione avviene espressamente ed unicamente nei limiti della compatibilità, che deve essere accertata caso per caso⁵⁴. In particolare, si considerano compatibili e, conseguentemente, essenziali, per assolvere l'obbligo informativo nei confronti del prestatore occasionale, le informazioni di cui alle lett. da a) ad e) dell'art. 54-*bis* co. 17, ossia:

⁴⁹ Cfr. la ris. Agenzia delle Entrate 3.7.2017 n. 81 e Tombari E. "Erogazione dei compensi per prestazioni occasionali con due canali", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 5.7.2017. L'INPS (circ. 5.7.2017 n. 107 e mess. 31.7.2017 n. 3177) ha ricordato che, in caso di utilizzo, ai fini in esame, del modello F24, è esclusa la possibilità di compensazione dei crediti ex art. 17 del DLgs. 241/97 (art. 54-*bis* co. 9 del DL 50/2017).

⁵⁰ Cfr. il mess. INPS 31.7.2017 n. 3177. Con un comunicato del 31.8.2017, l'INPS ha precisato che l'accreditamento sul "portafoglio" relativo al contratto di prestazione occasionale avviene 9/10 giorni dopo l'effettuazione del pagamento, in considerazione dei tempi stabiliti per il riversamento delle somme da parte degli intermediari (istituti bancari o Poste Italiane S.p.A.) all'Agenzia delle Entrate e il successivo riversamento all'INPS delle stesse.

⁵¹ Cfr. il mess. INPS 31.7.2017 n. 3177.

⁵² Cfr. la circ. INPS 5.7.2017 n. 107.

⁵³ Art. 1 co. 5 del DLgs. 27.6.2022 n. 104, c.d. decreto "Trasparenza". Si veda Pagano M., "Obblighi informativi anche per i contratti di prestazione occasionale", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 19.1.2023 e la voce "Condizioni di lavoro trasparenti", in *Guide Eutekne*.

⁵⁴ Cfr. nota INL 10.8.2022 n. 4 e Pagano M. "Nuova disciplina informativa anche per i lavoratori assunti tra il 2 e il 12 agosto", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 12.8.2022.

- identificazione delle parti;
- luogo di svolgimento della prestazione e suo oggetto;
- data e ora di inizio e fine della prestazione;
- compenso pattuito;

che dovranno essere trasmesse consegnandogli una copia della comunicazione preventiva in formato elettronico o in forma cartacea contenente tali informazioni.

Conferma della prestazione

Al termine della prestazione giornaliera e, comunque, entro la mezzanotte del terzo giorno successivo, sia l'utilizzatore che il prestatore possono dare conferma, tramite la procedura telematica INPS, dell'avvenuto svolgimento della stessa. In tal caso, la procedura non consente all'utilizzatore la trasmissione della revoca della dichiarazione (vedi *infra*) riferita alla stessa prestazione lavorativa⁵⁵.

Revoca della comunicazione

Se la prestazione non ha luogo, l'utilizzatore deve comunicarlo effettuando, entro le ore 24 del terzo giorno successivo a quello programmato per lo svolgimento della medesima, sempre avvalendosi della procedura telematica INPS, la revoca della dichiarazione inoltrata (art. 54-*bis* co. 18 del DL 50/2017).

Una volta decorso il terzo giorno successivo a quello previsto per la prestazione o a seguito della conferma del prestatore trasmessa entro tale termine (vedi *supra*), la prestazione stessa (che si considera essere stata svolta) diviene irrevocabile e il prestatore acquisisce il diritto all'accredito del compenso e alla valorizzazione della posizione assicurativa ai fini INPS e INAIL⁵⁶.

Al fine di evitare utilizzi fraudolenti dello strumento della revoca, con riferimento ai casi in cui quest'ultima risulti essere stata presentata a fronte di una prestazione lavorativa effettivamente svolta, si è comunque fatta salva la possibilità, per il prestatore – avvisato della trasmissione della revoca mediante SMS o messaggio di posta elettronica – di comunicare a sua volta, sempre entro le ore 24 del terzo giorno successivo e tramite le funzionalità della procedura telematica INPS, l'avvenuto svolgimento della prestazione. Ciò determinerà il venir meno della comunicazione di revoca⁵⁷ e il conseguente diritto del prestatore all'accredito del compenso e alla valorizzazione della posizione assicurativa.

2.3.6 Regime per le Pubbliche Amministrazioni

Le Pubbliche Amministrazioni possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale:

⁵⁵ Cfr. la circ. INPS 5.7.2017 n. 107.

⁵⁶ Come sottolinea la circ. Fondazione Studi Consulenti del Lavoro 7/2017 con riferimento alla conferma dello svolgimento della prestazione, "è evidente che questo ulteriore adempimento potrebbe, in caso di prestazione resa secondo le previsioni delle parti, non essere adempiuto in quanto il mero trascorrere del tempo renderebbe irrevocabile la comunicazione effettuata".

⁵⁷ Cfr. Tucci C. "Niente revoca se il lavoratore convalida", *Il Sole - 24 Ore*, 23.6.2017, p. 32 e la circ. INPS 5.7.2017 n. 107. Sulle conseguenze sanzionatorie della revoca della comunicazione a fronte di una prestazione che risulti essere stata effettivamente resa, si veda il § 2.6.4.

- a prescindere dal numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato⁵⁸;
- nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e del limite di durata di cui al co. 20 dell'art. 54-*bis* del DL 50/2017 (280 ore nell'arco dello stesso anno civile);
- esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:
 - nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o fruizione di ammortizzatori sociali;
 - per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
 - per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato;
 - per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli (art. 54-*bis* co. 7 del DL 50/2017).

2.4 EROGAZIONE DEL COMPENSO AL PRESTATORE

Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia o del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese:

- il prestatore può acquisire, attraverso la piattaforma informatica, il prospetto paga mensile, con evidenza dei dati identificativi degli utilizzatori, della misura dei compensi, della contribuzione INPS/INAIL, nonché di ogni altra informazione utile per l'attestazione delle prestazioni;
- l'INPS provvede, nei limiti delle somme previamente versate a tale scopo dagli utilizzatori⁵⁹, al pagamento del compenso al prestatore:
 - entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione;
 - tramite accredito sul conto corrente bancario indicato al momento della registrazione o, in assenza di indicazioni sul conto corrente bancario, tramite bonifico bancario domiciliato riscuotibile presso gli uffici postali, con spese di incasso (attualmente pari a 3,84 euro⁶⁰) a carico del prestatore (art. 54-*bis* co. 19 del DL 50/2017)⁶¹.

L'art. 2-*bis* co. 1 lett. f) del DL 87/2018 ha introdotto una nuova modalità di erogazione delle somme secondo cui, su richiesta del prestatore espressa al momento della registrazione nella piattaforma telematica, il pagamento delle somme spettanti possa essere effettuato decorsi 15 giorni dal momento in cui la prestazione lavorativa inserita nella

⁵⁸ Per espressa disposizione di legge, il divieto di ricorrere al contratto di prestazione occasionale stabilito per gli utilizzatori aventi alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, ex art. 54-*bis* co. 14 lett. a) del DL 50/2017, non si applica agli utilizzatori pubblici.

⁵⁹ Cfr. i § 2.2.3 e 2.3.5.

⁶⁰ Cfr. messaggio INPS 27.1.2023 n. 410 e Redazione "Aggiornati gli oneri per il pagamento di prestazioni occasionali tramite bonifico", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 28.1.2023.

⁶¹ Come spiega la circ. INPS 5.7.2017 n. 107, Poste Italiane trasmette al prestatore una comunicazione con la quale si rappresenta la disponibilità delle somme entro il 15 del mese, pagabili da qualsiasi ufficio postale previa esibizione di un documento di identità e della medesima comunicazione.

procedura informatica si è consolidata. Il pagamento dovrà essere effettuato presso gli sportelli postali e solo dietro generazione e presentazione di un mandato di pagamento emesso tramite la piattaforma informatica INPS e stampato dall'utilizzatore, che identifichi le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo.

2.5 ACCREDITO CONTRIBUTIVO E TRASFERIMENTO DEI PREMI

Il processo si conclude con l'accreditamento alla Gestione separata dei contributi previdenziali sulla posizione assicurativa del prestatore, effettuato dall'INPS, attraverso la piattaforma informatica, contestualmente all'erogazione del compenso.

L'INPS provvederà, altresì, a riversare all'INAIL i premi destinati alla copertura contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Ciò avverrà due volte l'anno (il 30 giugno e il 31 dicembre), sulla base di modalità concordate con l'Istituto assicuratore (art. 54-*bis* co. 19 secondo periodo del DL 50/2017).

2.6 REGIME SANZIONATORIO

Per l'applicazione delle sanzioni previste in caso di violazioni ai limiti e ai divieti posti dall'art. 54-*bis* del DL 50/2017, occorre far riferimento ai chiarimenti resi, nel fornire al proprio personale le prime istruzioni operative, dall'Ispettorato nazionale del Lavoro⁶².

2.6.1 Superamento del limite economico individuale e del limite orario

Ai sensi della prima parte del co. 20 dell'art. 54-*bis*, indipendentemente dal fatto che si tratti di prestazioni rese con il Libretto Famiglia o con il contratto di prestazione occasionale, l'utilizzatore incorre nella trasformazione del relativo rapporto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, se, nel corso di un anno civile:

- supera il limite economico di 2.500,00 euro di compensi per ciascun prestatore (art. 54-*bis* co. 1 lett. c);
- impiega il medesimo prestatore per più di 280 ore⁶³.

Nella circ. 9.8.2017 n. 5, l'INL ha precisato che la suddetta trasformazione:

- decorre dal giorno in cui si realizza il superamento;
- comporta l'applicazione delle connesse sanzioni civili e amministrative;
- non opera nel caso in cui l'utilizzatore sia una Pubblica Amministrazione.

2.6.2 Impiego di lavoratori subordinati e co.co.co. con un rapporto ancora in corso o cessato da meno di 6 mesi

Nel silenzio della norma, secondo l'Ispettorato, la violazione di quanto stabilito, con rife-

⁶² Cfr. Circ. INL 9.8.2017 n. 5 e Pagano M. "Sanzioni legate al numero dei giorni per le comunicazioni delle prestazioni occasionali", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 22.8.2017.

⁶³ Poiché con il contratto di prestazione occasionale il compenso minimo non può essere inferiore a 9,00 euro, è impossibile che un'azienda impieghi un soggetto per il massimo di ore consentito, perché in tal caso andrebbe ad erogare compensi per un importo di 2.520,00 euro, incorrendo nella trasformazione del rapporto. Per questo, secondo quanto chiarito dall'INPS, i due limiti devono essere considerati come alternativi tra loro e gli utilizzatori dovranno far riferimento a quello raggiunto per primo. Sul punto, cfr. la nota CNDCEC 3.8.2017 n. 38 (All. 2) e Tombari E. "Per le prestazioni occasionali solo controlli formali", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 5.8.2017.

rimento sia al Libretto Famiglia che al contratto di prestazione occasionale, dal co. 5 dell'art. 54-*bis* del DL 50/2017 (divieto di acquisire prestazioni occasionali da soggetti con cui l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa⁶⁴) costituisce un difetto "genetico" della costituzione del rapporto, che ne comporta la conversione nella tipologia ordinaria del lavoro a tempo pieno e indeterminato:

- "ex tunc";
- con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative;
- a condizione – precisa la circ. 9.8.2017 n. 5 – che sia accertato, in sede ispettiva, il carattere subordinato della prestazione resa dal lavoratore⁶⁵.

2.6.3 Violazione della normativa in materia di orario

Come detto, al prestatore di lavoro occasionale spetta il diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali di cui agli artt. 7, 8 e 9 del DLgs. 66/2003.

Indipendentemente dall'utilizzatore che si avvalga della prestazione, il mancato rispetto di tale normativa è punito con l'applicazione delle specifiche sanzioni dalla stessa previste.

2.6.4 Violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva e dei divieti di utilizzo

Con riferimento al solo contratto di prestazione occasionale, il co. 20 secondo periodo dell'art. 54-*bis* dispone l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 500,00 a 2.500,00 euro "per ogni prestazione lavorativa giornaliera" per cui risulti accertata la violazione:

- dell'obbligo di comunicazione preventiva di cui al co. 17;
- dei limiti soggettivi stabiliti, sotto forma di divieti di utilizzo dell'istituto di cui si tratta, dal co. 14⁶⁶.

In tali ipotesi, non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 del DLgs. 23.4.2004 n. 124 e, secondo quanto precisato dall'Ispettorato nazionale del Lavoro (circ. 9.8.2017 n. 5, come integrata dalla nota 21.8.2017 n. 7427):

- la sanzione ridotta ai sensi dell'art. 16 della L. 24.11.81 n. 689 è pari, per ogni giornata, a 833,33 euro;
- il parametro di quantificazione dell'importo sanzionatorio è rappresentato unicamente dal numero delle giornate interessate dalle violazioni, a prescindere dal numero di lavoratori impiegati nelle stesse.

⁶⁴ Cfr. il precedente § 2.1.2.

⁶⁵ Negrini L. "Nelle prestazioni occasionali può rilevare la subordinazione", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 31.8.2017, osserva come, nel diverso caso del superamento del limite di 2.500,00 euro per le prestazioni complessivamente rese da un singolo lavoratore a favore del medesimo utilizzatore ovvero del limite delle 280 ore nell'arco di un anno (esaminato nel paragrafo precedente), la trasformazione in un rapporto a tempo pieno e indeterminato dal giorno successivo al superamento "opera come sanzione ..., per cui si prescinde dall'accertamento della natura subordinata della prestazione concretamente svolta e l'utilizzatore non ha la possibilità di provare che la stessa aveva natura autonoma, al fine di impedire tale trasformazione".

⁶⁶ Si vedano i precedenti § 2.3.1 e 2.3.5.

Laddove vengano riscontrate infrazioni in relazione a più lavoratori, la sanzione ridotta risulterà, quindi, in ogni caso, essere pari al prodotto tra il citato importo di 833,33 euro e la somma delle giornate lavorative non regolarmente comunicate ovvero effettuate in violazione dei divieti⁶⁷.

Violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva e applicazione della "maxisanzione per il lavoro nero"

Nell'individuare le condotte inerenti alla violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva cui è associata la sanzione amministrativa pecuniaria di cui sopra, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha operato una distinzione.

Secondo la circ. 9.8.2017 n. 5, infatti, la suddetta sanzione trova sicuramente applicazione nei casi in cui la comunicazione preventiva:

- sia effettuata in ritardo;
- non contenga tutti gli elementi richiesti;
- contenga elementi non corrispondenti a quanto effettivamente accertato (es. qualora la prestazione occasionale giornaliera sia stata svolta per un numero di ore superiore rispetto a quello comunicato).

Nelle ipotesi in cui, invece, la comunicazione preventiva manchi del tutto, stante la concomitante presenza nell'ordinamento del regime sanzionatorio per il lavoro irregolare, ai fini ispettivi è fondamentale capire in quali casi ci si trovi di fronte:

- ad una semplice prestazione occasionale "non comunicata";
- ovvero ad un vero e proprio rapporto di lavoro in nero⁶⁸, sanzionabile esclusivamente con la c.d. "maxisanzione" di cui all'art. 3 co. 3 ss. del DL 22.2.2002 n. 12 (conv. L. 23.4.2002 n. 73)⁶⁹.

Secondo l'Ispettorato, si configura una mera violazione dell'obbligo di comunicazione posto in capo all'utilizzatore del contratto di prestazione occasionale – punibile, quindi, con la sola sanzione *ex art. 54-bis* co. 20 del DL 50/2017 – quando, ferma la registrazione delle parti sulla piattaforma informatica INPS – ricorrano congiuntamente i seguenti requisiti:

- la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali previsti dallo stesso art. 54-*bis*;
- la prestazione possa effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite⁷⁰.

⁶⁷ Ad esempio – si legge nella nota INL 21.8.2017 n. 7427 – in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione in relazione a 3 lavoratori il primo giorno, a 1 lavoratore il secondo giorno e a 2 lavoratori il terzo giorno, l'ammontare della sanzione è di 2.499,99 euro, dato dall'importo giornaliero della sanzione ridotta (833,33 euro) moltiplicato per 3 (giorni), e non per 6 (lavoratori).

⁶⁸ Per lavoro "nero" o "sommerso"/"irregolare" si intende il lavoro non dichiarato alle autorità competenti, totalmente sconosciuto alla Pubblica Amministrazione. Secondo la circ. INL 9.8.2017 n. 5, può trattarsi di un rapporto "sconosciuto" alla Pubblica Amministrazione anche se il prestatore risulti regolarmente registrato sulla piattaforma telematica INPS.

⁶⁹ Si veda la voce "Maxisanzione per il lavoro nero", *Guide Eutekne*.

L'utilizzatore sarà, invece, punito esclusivamente con la "maxisanzione per lavoro nero" qualora:

- manchi anche uno solo dei predetti requisiti;
- concorra il requisito della subordinazione⁷¹.

La medesima conseguenza sanzionatoria – conclude la circolare in esame – trova altresì applicazione quando:

- la comunicazione venga effettuata nel corso dell'accesso ispettivo;
- l'utilizzatore revochi la comunicazione a fronte di una prestazione di lavoro che, a seguito di accertamenti, risulti effettivamente resa, trattandosi, in tal caso, di condotta che denota l'evidente volontà di "occultare" la stessa prestazione.

2.6.5 Violazione degli obblighi di trasparenza

L'art. 4 del DLgs. 26.5.97 n. 152, come sostituito dall'art. 4 co. 1 lett. e) del DLgs. 104/2022, dispone che il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi ex artt. 1, 1-*bis*, 2, 3 e 5, co. 2, all'INL che, compiuti gli accertamenti applica la sanzione ex art. 19 co. 2 del DLgs. 276/2003. La violazione degli obblighi comunicativi previsti è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250,00 a 1.500,00 euro per ogni lavoratore interessato.

2.7 PRINCIPALI DIFFERENZE CON IL LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Le prestazioni occasionali disciplinate dall'art. 54-*bis* del DL 50/2017 differiscono sotto diversi profili dalle prestazioni occasionali di natura autonoma (dette anche "collaborazioni occasionali") disciplinate dall'art. 2222 c.c. sul contratto d'opera, che si realizza quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza esigenze di coordinamento nei confronti del committente⁷².

La seguente tabella fornisce una sintesi sulle principali differenze che sussistono tra i due istituti.

⁷⁰ Sul punto, la circ. INL 9.8.2017 n. 5 spiega che, "ad esempio, qualora la mancata comunicazione preventiva riguardi una singola prestazione giornaliera a fronte di una pluralità di prestazioni occasionali regolarmente comunicate nel corso del medesimo mese, appare ragionevole ritenere che si tratti della mera violazione dell'obbligo comunicazionale di cui all'art. 54 *bis*, comma 20, con conseguente applicazione della specifica misura sanzionatoria".

⁷¹ Il citato art. 3 co. 3 del DL 12/2002 e successive modifiche e integrazioni individua, infatti, l'oggetto della violazione nell'impiego, da parte di datori di lavoro privati (con esclusione dei datori di lavoro domestico), di "lavoratori subordinati" senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. L'applicazione della normativa presuppone, dunque, che sia accertata la natura subordinata del rapporto oggetto di verifica.

⁷² Cfr. Trib. Pordenone 8.2.2016. Per la validità del contratto d'opera non è richiesta la forma scritta: di norma, tuttavia, lavoratore autonomo e committente sottoscrivono appositi contratti.

Tipologia	Soggetti utilizzatori	Adempimenti legati all'instaurazione del rapporto	Gestione del rapporto	Contributi e premi
Prestazioni di lavoro occasionale (art. 54- <i>bis</i> del DL 50/2017, conv. L. 96/2017)	Entro i limiti economici e di durata prescritti – determinanti ai fini della sussistenza del requisito dell'“occasionalità” (cfr. il § 2.1.1) – possono acquisire prestazioni di lavoro occasionale: - con il LF, le persone fisiche, in qualità di privati, per piccoli lavori domestici (compresi giardinaggio, pulizia, manutenzione), assistenza domiciliare a bambini, persone anziane, ammalate o disabili, insegnamento privato supplementare. Le Società sportive professionistiche (L. 91/81) per le attività ex DM 13.8.2019. - con il Cpo, tutti gli altri soggetti, nel rispetto degli ulteriori limiti fissati dalla norma.	L'utilizzatore e il prestatore devono registrarsi nella piattaforma informatica INPS. L'utilizzatore deve: - versare in via preventiva le somme destinate all'erogazione del compenso ai prestatori da parte dell'INPS; - comunicare lo svolgimento della prestazione (entro il terzo giorno successivo in caso di LF o almeno un'ora prima in caso di Cpo).	Il prestatore può sia lavorare in autonomia, sia essere soggetto al potere direttivo e di controllo dell'utilizzatore⁷³.	Con il Cpo, sono interamente a carico dell'utilizzatore e si aggiungono alla misura del compenso (fissato dalle parti nel rispetto del minimo orario di 9 euro e del minimo giornaliero di 36 euro): - la contribuzione INPS, pari al 33% del compenso; - il premio INAIL, pari al 3,5% del compenso. Con il LF, sono interamente a carico dell'utilizzatore e sono compresi in ciascun titolo dal valore nominale di 10 euro utilizzabile per prestazioni di durata non superiore a un'ora (oltre al compenso netto di 8 euro): 1,65 euro di contribuzione INPS; 0,25 euro di premio INAIL.

⁷³ L'utilizzatore potrebbe anche decidere di modificare l'oggetto della prestazione. Sul punto, cfr. Negrini L. “Per le prestazioni occasionali guida il vincolo di subordinazione”, *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 19.7.2017.

Tipologia	Soggetti utilizzatori	Adempimenti legati all'instaurazione del rapporto	Gestione del rapporto	Contributi e premi
Prestazioni di lavoro autonomo occasionale (art. 2222 c.c.)	Possono ricorrere al lavoro autonomo occasionale tutti i soggetti, senza l'obbligo di rispettare limiti economici, di durata o relativi all'oggetto o al numero delle prestazioni fissati dalla legge. L'"occasionalità" della prestazione – quale requisito qualificante dell'istituto – deve, quindi, essere verificata esaminando la fattispecie concreta, valutando la natura e le caratteristiche dell'attività esercitata.	Obbligo di preventiva comunicazione all'Ispettorato del Lavoro competente per territorio dell'avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali (art. 13 co. 1 lett. d) del DL 21.10.2021 n. 146 e art. 14 del DLgs. 9.4.2008 n. 81) ⁷⁴ . Il committente sostituto d'imposta deve: - operare la ritenuta a titolo d'acconto del 20%, all'atto del pagamento dei compensi (ex art. 25 del DPR 600/73); - versare le ritenute operate, entro il 16 del mese successivo; - adempiere gli altri obblighi posti in capo ai sostituti d'imposta.	Il lavoratore autonomo occasionale svolge la prestazione: - personalmente; - senza vincoli di subordinazione e in autonomia quanto a tempi e modalità di esecuzione della prestazione; - in assenza di forme di coordinamento con l'attività del committente; - in assenza di inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale. L'attività di lavoro autonomo infatti può: - avere carattere del tutto episodico e occasionale; - oppure essere svolta con professionalità abituale⁷⁵. Non esistono parametri normativi che indichino l'importo massimo del corri-	L'obbligo di contribuzione scatta soltanto se, nell'anno, si realizza un reddito superiore a 5.000 euro, a fronte di uno o più rapporti di collaborazione occasionale. Per il 2023, l'aliquota da applicare sui compensi eccedenti la soglia dei 5.000 euro è definita dall'INPS con la circ. 1.2.2023 n. 12 ⁷⁶ . Nulla è dovuto a titolo di premio assicurativo INAIL.

⁷⁴ Cfr. nota INL 28.3.2022 n. 573, nota INL 11.1.2022 n. 29 e nota INL 22.4.2022 n. 881. Prima di tale intervento tale comunicazione era esclusa, nota Min. Lavoro 14.2.2007 n. 4746 e mess. INPS 2.4.2008 n. 7505. Si veda anche Pagano M. "Fino al 30 aprile comunicazione preventiva per prestazioni occasionali via email", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 29.3.2022.

⁷⁵ Circ. Min. Lavoro 8.1.2004 n. 1, circ. INPS 22.1.2004 n. 9 e 6.7.2004 n. 103. Si veda anche la voce "Collaborazioni occasionali", in *Guide Eutekne*.

⁷⁶ Si veda Mamone L. "Gestione separata con massimale più alto", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 3.2.2023.

Tipologia	Soggetti utilizzatori	Adempimenti legati all'instaurazione del rapporto	Gestione del rapporto	Contributi e premi
<i>segue</i>			spettivo o del compenso tale da definire occasionale o meno l'attività, così come non è contemplato il numero di prestazioni svolte, oppure la loro durata, entro cui è configurabile un'attività occasionale.	

3 PRESTAZIONI OCCASIONALI IN AGRICOLTURA

L'art. 1 co. 343 della L. 197/2022 ha introdotto, per il biennio 2023-2024, forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura:

- garantendo la continuità produttiva delle imprese agricole e creando le condizioni per favorire il reperimento di manodopera per le attività stagionali;
- assicurando ai lavoratori le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato.

In particolare, per il predetto biennio, si prevede la possibilità di instaurare, con particolari categorie di lavoratori, rapporti di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato riferito ad attività di natura stagionale.

Una prima panoramica dell'istituto è stata fornita dall'INPS, con la circ. 19.1.2023 n. 6⁷⁷.

3.1 AMBITO DI APPLICAZIONE

L'art. 1 co. 344 della L. 197/2022 stabilisce che le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale⁷⁸:

- sono riferite ad attività di natura stagionale non superiori a 45 giornate annue per singolo lavoratore;
- devono essere rese da particolari categorie di soggetti che non abbiano avuto alcun rapporto di lavoro in agricoltura nei 3 anni precedenti all'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato occasionale, quali:
 - persone disoccupate ex art. 19 del DLgs. 14.9.2015 n. 150, nonché percettori di NASpl, DIS-COLL, reddito di cittadinanza (Rdc) e percettori di ammortizzatori sociali;

⁷⁷ Si veda Tombari E. "Prestazioni occasionali più ampie per il settore turistico", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 20.1.2023.

⁷⁸ Cfr. Tombari E. "Le prestazioni occasionali e il contratto occasionale di manodopera agricola", in AA.VV., "La legge di bilancio 2023", in *Quaderni di Schede di Aggiornamento*, 168, 2023, p. 539 - 550.

- pensionati di vecchiaia o di anzianità. Per tali soggetti non si applica il requisito della “*non occupazione nel settore agricolo nei tre anni precedenti*”;
- giovani con meno di 25 anni di età, compatibilmente con gli impegni scolastici, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, o in qualunque periodo dell’anno, se regolarmente iscritti ad un ciclo presso un’Università⁷⁹;
- detenuti o internati, ammessi al lavoro all’esterno ai sensi dell’art. 21 della L. 26.7.75 n. 354, nonché soggetti semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi.

Il datore di lavoro è tenuto ad acquisire da tali soggetti un’autocertificazione relativa alla loro situazione soggettiva, prima dell’inizio del rapporto di lavoro (art. 1 co. 345 della L. 197/2022).

Divieto di utilizzo

L’art. 1 co. 347 della L. 197/2022 sancisce il divieto di instaurare rapporti di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato per i datori di lavoro agricoli che non rispettano il Contratto collettivo nazionale e provinciale stipulato dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3.2 DURATA DEL CONTRATTO

Come previsto dall’art. 1 co. 346 della L. 197/2022 in materia di comunicazioni obbligatorie, la durata del contratto potrà avere un arco temporale di vigenza di 12 mesi massimo, fermo restando il limite delle 45 giornate di effettivo lavoro.

3.3 COMUNICAZIONE AI CENTRI PER L’IMPIEGO

Per ricorrere alle prestazioni occasionali in esame, l’art. 1 co. 346 della L. 197/2022 obbliga i datori di lavoro agricoli a inoltrare al competente Centro per l’impiego, prima dell’inizio della prestazione, la comunicazione obbligatoria ex art. 9-*bis* del DL 1.10.96 n. 510. Sul punto è intervenuto il Ministero del Lavoro che, con la nota 20.1.2023 n. 462, ha comunicato di aver aggiornato il modello UniLav, con la finalità di dare attuazione alla nuova disciplina, inserendo nella tabella contratti il codice H.03.03, con l’indicazione che i datori di lavoro agricolo dovranno selezionare tale codice per comunicare l’instaurazione, la modifica o la cessazione del rapporto di lavoro⁸⁰.

Computo delle giornate ai fini della comunicazione

Nella comunicazione obbligatoria i 45 giorni di prestazione massima consentita si computano prendendo in considerazione esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non la durata in sé del contratto.

3.4 DETERMINAZIONE ED EROGAZIONE DEL COMPENSO

L’art. 1 co. 348 della L. 197/2022 stabilisce che il compenso percepito dal prestatore agricolo impiegato con tale tipologia di contratto sia:

⁷⁹ Si veda Cirioli D. “Nuovo contratto per gli agricoli”, *Italia Oggi*, 22.12.2022, p. 29.

⁸⁰ Si veda anche Tombari E. “Aggiornato il modello UniLav per il contratto occasionale di manodopera agricola”, *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 21.1.2023.

- basato sulla retribuzione stabilita dai Contratti collettivi nazionali e provinciali stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale;
- erogato direttamente dal datore di lavoro con strumenti tracciabili, secondo quanto previsto dall'art. 1 co. 910 - 913 della L. 27.12.2017 n. 205⁸¹.

3.4.1 Irrilevanza ai fini di altri istituti

Ai sensi dell'art. 1 co. 349, per il lavoratore, le somme erogate per le prestazioni in esame:

- sono esenti da qualsiasi imposizione fiscale;
- non incidono sullo *status* di disoccupato o inoccupato entro un limite, per anno civile, di 45 giornate di prestazione;
- sono cumulabili con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.

3.4.2 Aspetti contributivi

Sotto il profilo contributivo si segnala che:

- la contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore per lo svolgimento delle prestazioni lavorative in esame sarà considerata utile ai fini di eventuali successive prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione anche agricole (art. 1 co. 349);
- sarà computabile ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno (art. 1 co. 349);
- l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionale agricolo (art. 1 co. 345).

3.4.3 Emissione del LUL

Secondo quanto stabilito dall'art. 1 co. 350 della L. 197/2022, l'iscrizione dei lavoratori nel Libro Unico del Lavoro⁸² può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile.

3.4.4 Versamento della contribuzione

L'art. 1 co. 352 della L. 197/2022 sancisce inoltre che il datore di lavoro dovrà effettuare il versamento della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola all'INPS, comprensiva di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati:

- nella misura di aliquota prevista dall'art. 1 co. 45 della L. 13.12.2010 n. 220, per i territori svantaggiati;
- entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, secondo le modalità definite da INPS e INAIL.

3.5 CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI

L'art. 1 co. 351 della L. 197/2022 fornisce indicazioni anche con riguardo all'obbligo di informativa da rendere al lavoratore, ai sensi dell'art. 1 del DLgs. 26.5.97 n. 152, come modificato dal DLgs. 27.6.2022 n. 104 (c.d. "Decreto Trasparenza"), chiarendo che la

⁸¹ Si veda la voce "Retribuzione", in *Guide Eutekne*.

⁸² Si veda la voce "Libro unico del lavoro (LUL)", in *Guide Eutekne*.

stessa si intende soddisfatta con la consegna al lavoratore della comunicazione di assunzione.

3.6 REGIME SANZIONATORIO

Ai fini della corretta applicazione dell'istituto in esame viene introdotto un apposito impianto sanzionatorio. In particolare, l'art. 1 co. 354 della L. 197/2022 dispone che:

- la violazione del limite delle 45 giornate comporta la trasformazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- la violazione dell'obbligo di comunicazione o l'utilizzo di soggetti diversi da quelli previsti dalla norma comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500,00 a 2.500,00 euro per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione. La sanzione è esclusa laddove la violazione derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese dai lavoratori.

Non si applica la procedura di diffida ex art. 13 del DLgs. 23.4.2004 n. 124.

Dottrina

Cannioto A., Maccarone G. "Nuovi voucher: piattaforma online a partire dal 10 luglio", *Il Sole - 24 Ore*, 23.6.2017, p. 32

Caponi R. "Agricoltura, si prenota la durata dell'attività nell'arco di 3 giorni", *Il Sole - 24 Ore, I focus*, 26.7.2017, p. 14

Cirioli D. "Nuovo contratto per gli agricoltori", *Italia Oggi*, 22.12.2022, p. 29

Falasca G. "Non basta la norma a definire l'occasionalità", *Il Sole - 24 Ore, I focus*, 26.7.2017, p. 14

Furfaro L., Sada E. "I nuovi «voucher» tra chiarimenti dell'INPS e dubbi interpretativi", *La Consulenza del Lavoro*, 7, 2017

Furfaro L., Taurino M., "Il restyling del contratto di prestazione occasionale (PrestO)", *La Consulenza del Lavoro*, 2, 2023

Mamone L. "Per i versamenti «maggiorati» alla Gestione separata c'è tempo fino a ottobre", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 29.7.2017

Mamone L. "Prima scadenza il 16 maggio per i contributi di artigiani e commercianti", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 1.2.2017

Negrini L. "Nelle prestazioni occasionali può rilevare la subordinazione", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 31.8.2017

Negrini L. "Per il condominio niente Libretto Famiglia", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 25.7.2017

Negrini L. "Per le prestazioni occasionali guida il vincolo di subordinazione", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 19.7.2017

Negrini L. "Limiti numerici discordanti per il contratto di prestazione occasionale", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 7.7.2017

Negrini L. "Abrogata la normativa sui voucher", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 18.3.2017

Negrini L., Tombari E. "L'INPS si corregge sui limiti numerici per contratti di prestazione occasionale", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 13.7.2017

Orlando A. "Nuove prestazioni occasionali con più esclusioni rispetto ai vecchi voucher", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 7.8.2017

Pagano M. "Impiego degli steward con Libretto Famiglia senza limiti per l'utilizzatore", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 27.1.2023

- Pagano M. "Obblighi informativi anche per i contratti di prestazione occasionale", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 19.1.2023
- Pagano M. "Nuova disciplina informativa anche per i lavoratori assunti tra il 2 e il 12 agosto", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 12.8.2022
- Pagano M. "Fino al 30 aprile comunicazione preventiva per prestazioni occasionali via email", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 29.3.2022
- Pagano M. "Sanzioni legate al numero dei giorni per le comunicazioni delle prestazioni occasionali", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 22.8.2017
- Pagano M. "Prestazioni di lavoro occasionale definite dai limiti economici", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 11.8.2017
- Pagano M. "Nuovo contratto di prestazione occasionale in vigore", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 26.6.2017
- Redazione, "Aggiornati gli oneri per il pagamento di prestazioni occasionali tramite bonifico", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 28.1.2023
- Redazione "Verso l'abrogazione dei voucher, niente referendum", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 17.3.2017
- Rota Porta A. "I nuovi voucher aumentano i vincoli dell'occasionalità", *Il Sole - 24 Ore*, 24.7.2017, p. 33
- Tombari E. "Le prestazioni occasionali e il contratto occasionale di manodopera agricola", in AA.VV., "La legge di bilancio 2023", in *Quaderni di Schede di Aggiornamento*, 168, 2023, p. 539 - 550
- Tombari E. "Aggiornato il modello UniLav per il contratto occasionale di manodopera agricola", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 21.1.2023
- Tombari E. "Prestazioni occasionali più ampie per il settore turistico", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 20.1.2023
- Tombari E. "In arrivo il nuovo sistema di prestazioni occasionali in agricoltura", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 22.12.2022
- Tombari E. "Maxisanzione anche per le prestazioni di lavoro occasionale", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 10.8.2017
- Tombari E. "Per le prestazioni occasionali solo controlli formali", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 5.8.2017
- Tombari E. "Servizi on line per il lavoro occasionale aperti agli intermediari previdenziali", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 1.8.2017
- Tombari E. "DIS-COLL cumulabile con le nuove prestazioni di lavoro occasionale", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 20.7.2017
- Tombari E. "Dal 2018 Libretto Famiglia anche per i voucher baby sitting", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 12.7.2017
- Tombari E. "Parte la procedura per le prestazioni di lavoro occasionale", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 11.7.2017
- Tombari E. "Per le prestazioni di lavoro occasionale è operativo anche il Libretto Famiglia", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 7.7.2017
- Tombari E. "Contratto di prestazione occasionale anche per i professionisti", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 6.7.2017
- Tombari E. "Erogazione dei compensi per prestazioni occasionali con due canali", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 5.7.2017
- Tombari E. "Contratto di prestazione occasionale al posto dei voucher per le micro imprese", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 19.6.2017
- Tombari E. "Torna il lavoro accessorio con il Libretto Famiglia per le persone fisiche", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 16.6.2017
- Tombari E. "Norme e sanzioni sui voucher ancora applicabili per tutto il 2017", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 22.3.2017
- Tosco F. "Fissate le regole per gestire i voucher nel periodo transitorio", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 15.4.2017
- Tscholl J. "Lavoro occasionale senza accordo scritto", *Il Sole - 24 Ore*, 3.8.2017, p. 16
- Tscholl J. "Voucher prenotabili dai professionisti", *Il Sole - 24 Ore*, 1.8.2017, p. 18

Tscholl J. "Con il libretto di famiglia in regola i piccoli lavori", *Il Sole - 24 Ore, I focus*, 26.7.2017, p. 15
Tscholl J. "Inps da avvisare solo al termine della prestazione", *Il Sole - 24 Ore, I focus*, 26.7.2017, p. 15
Tscholl J. "Lavoro occasionale vietato a chi ha più di 5 dipendenti", *Il Sole - 24 Ore, I focus*, 26.7.2017, p. 13
Tscholl J. "Serve la registrazione nella piattaforma Inps", *Il Sole - 24 Ore, I focus*, 26.7.2017, p. 13
Tscholl J. "Compenso minimo fissato per legge", *Il Sole - 24 Ore*, 11.7.2017, p. 37
Tucci C. "Niente revoca se il lavoratore convalida", *Il Sole - 24 Ore*, 23.6.2017, p. 32

Prassi

Messaggio INPS 27.1.2023 n. 410
Circ. INPS 19.1.2023 n. 6
Nota INL 22.4.2022 n. 881
Nota INL 28.3.2022 n. 573
Nota INL 11.1.2022 n. 29
Messaggio INPS 17.5.2019 n. 1908
Messaggio INPS 18.12.2018 n. 4728
Messaggio INPS 24.8.2018 n. 3193
Circ. INPS 14.8.2018 n. 95
Comunicato INPS 31.8.2017
Nota INL 21.8.2017 n. 7427
Comunicato INPS 11.8.2017
Circ. INL 9.8.2017 n. 5
Nota CNDCEC 3.8.2017 n. 38
Messaggio INPS 31.7.2017 n. 3177
Circ. INPS 28.7.2017 n. 122
Circ. INPS 19.7.2017 n. 115
Messaggio INPS 12.7.2017 n. 2887
Circ. INPS 5.7.2017 n. 107
Ris. Agenzia delle Entrate 3.7.2017 n. 81
Messaggio INPS 14.4.2017 n. 1652
Comunicato Min. Lavoro 21.3.2017
Circ. INPS 31.1.2017 n. 21
Messaggio INPS 2.4.2008 n. 7505
Nota Min. Lavoro 14.2.2007 n. 4746
Circ. INPS 6.7.2004 n. 103

Chiarimenti di categoria

Approfondimento Fondazione Studi Consulenti del Lavoro 10.8.2017
Circ. Fondazione Studi Consulenti del Lavoro 8/2017
Circ. Fondazione Studi Consulenti del Lavoro 7/2017

Giurisprudenza

Trib. Pordenone 8.2.2016