

www.soluzionilavoro.it



SOLUZIONI LAVORO

OSSERVATORIO PERMANENTE IN MATERIA DI
LAVORO, SINDACATO E PREVIDENZA SOCIALE
COORDINATO DA MARIA NOVELLA BETTINI
DIRETTO DA FLAVIA DURVAL

LAVORO OCCASIONALE

MONOTEMA N. 4/2018

LAVORO OCCASIONALE

Maria Novella Bettini

SOMMARIO: 1. Nozione di lavoro occasionale - 2. Utilizzatori di lavoro occasionale - 3. Compenso: misura massima, caratteristiche e limiti di durata – 4. Diritti del prestatore occasionale – 5. Adempimenti del prestatore e dell'utilizzatore – 6. Libretto Famiglia (LF) – 7. Contratto di Prestazione Occasionale (CPO) - 8. Regole per le imprese agricole.

1. NOZIONE DI LAVORO OCCASIONALE

Il lavoro occasionale (o accessorio) è disciplinato dall'art. **54-bis, DL 24 aprile 2017, n. 50** (introdotto, in sede di conversione, dalla L 21 giugno 2017, n. 96) che, abrogando gli artt. 48,49,50, DLGS n. 81/2015, ha soppresso la disciplina in materia di lavoro accessorio, sostituendola, al fine di scongiurare un ricorso elusivo a tale tipo di prestazione, con una normativa assai più puntuale, caratterizzata da tracciabilità informatica attraverso l'INPS (L'originaria disciplina del lavoro occasionale - inizialmente ricompresa negli artt. 70-73, DLGS n. 276/2003, e successive modifiche ed integrazioni, poi trasfusa nel Capo VI, artt. 48-50, DLGS n. 81/2015, (c.d. codice dei contratti), poi modificata dal DLGS n. 185/2016 (art.1, co. 1, lett. b)), è stata abrogata dall'art. 1, DL 17 marzo 2017, n. 25, convertito con modificazioni dalla L n. 49/2017).

Per prestazioni di lavoro occasionali (art. **54-bis**, co. 1, DL n. 50/2017; INPS Circ. 5 luglio 2017, n. 107) si intendono le attività lavorative rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma - il Libretto Famiglia (LF) e il Contratto di Prestazione Occasionale (CPO) – e di specifici limiti economici e di durata, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa.

La nuova normativa contenuta nell'art. 54-bis non definisce chiaramente la nozione di prestazioni occasionali. Da un lato, infatti, l'occasionalità è definita in relazione al limite massimo del compenso (co.1); dall'altro, nella definizione del contratto di prestazione occasionale (co.13) si specifica che tale contratto è utilizzato per acquisire, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità e con modalità temporalmente delimitata (nel corso di un anno civile).

Si potrebbe allora sostenere che, oltre al limite massimo del compenso, sia necessaria anche l'occasionalità e saltuarietà della prestazione, che non potrebbe, cioè, essere continuativa (i dubbi non valgono per il Libretto Famiglia rispetto al quale la formulazione è più chiara e l'ambito di applicazione è limitato a determinati lavori). Peraltro, con la nuova disciplina si configura una responsabilità del datore di lavoro di "provare", in caso di contestazione, l'occasionalità della prestazione, pena la sanzione della trasformazione del rapporto in lavoro subordinato.

2. UTILIZZATORI DI LAVORO OCCASIONALE

Prestazioni di lavoro occasionale possono essere acquisite con due distinte modalità di utilizzo, che si differenziano per natura, forma, limiti, contribuzione previdenziale, procedure di attivazione e tipologia del committente interessato: il **Libretto Famiglia** (di seguito, anche **LF**) ed il **Contratto di Prestazione Occasionale** (di seguito, anche **CPO**).

Utilizzatori di lavoro occasionale sono:

- a) **le persone fisiche**, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, **attraverso il Libretto Famiglia (LF)** (art. 54-bis, co. 6 e 10);
- b) **le società sportive** di cui alla L 23 marzo 1981, n. 91 (art. 54-bis, co. 6, lett. b-bis, introdotta dall'art. 1, co. 368, lett. b), L. 27 dicembre 2017, n. 205, Legge di bilancio 2018). Pertanto, rientrano nel novero delle prestazioni occasionali attuate tramite LF anche quelle rese dai cosiddetti "steward" (per le attività di cui al Decreto del

Ministro dell'interno 8 agosto 2007) svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla L. n. 91/1981 (società sportive professioniste) a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro.

c) **gli altri utilizzatori: i professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata**, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro **mediante il Contratto di Prestazione Occasionale (CPO)** (art. 54-bis, co. 6 e 13);

d) e **le amministrazioni pubbliche** (di cui all'art. 1, co. 2, DLGS n. 165/2001) con **CPO**, stipulabile a 2 condizioni ed in 4 ambiti, e cioè: I) fermo restando il limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile (art. 54-bis, 20° co.); II) ed esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali (art. 54-bis, co. 7):

1. "nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;
2. per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
3. per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;
4. per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative".

Prestazioni di lavoro occasionale **non possono essere acquisite** da soggetti con i quali l'utilizzatore (art. 54-bis, co.5):

a) abbia in corso un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa;

b) abbia avuto con il prestatore, entro i 6 mesi precedenti, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa. Così, un'azienda (rientrante nel perimetro soggettivo di utilizzo) che abbia già avuto alle proprie dipendenze un lavoratore, poi andato in pensione, può richiedergli prestazioni lavorative saltuarie, data l'esperienza maturata in determinate lavorazioni, ma solo se il precedente rapporto di lavoro subordinato intrattenuto con lo stesso lavoratore sia cessato da almeno 6 mesi. Tale disposizione restringe, pertanto, notevolmente la possibilità di utilizzo delle nuove prestazioni occasionali e riduce la possibilità per lo strumento di favorire processi di emersione e regolarizzazione di rapporti altrimenti destinati a restare nell'"informalità".

Va peraltro evidenziato che per la violazione di tali divieti, nella norma, non è stata espressamente prevista alcuna sanzione: ad avviso dell'Ispettorato nazionale del lavoro, tuttavia, la violazione in esame integra un difetto "genetico" afferente alla costituzione del rapporto e comporta la conversione ex tunc dello stesso in lavoro a tempo pieno e indeterminato (art. 1, DLGS n. 81/2015), con applicazione delle sanzioni civili amministrative, ove sia accertata la natura subordinata dello stesso. Tali divieti non si applicano in relazione al personale utilizzato con lo strumento della somministrazione (INL, Circ. n. 5/2017).

3. COMPENSO: MISURA MASSIMA, CARATTERISTICHE E LIMITI DI DURATA

A) Misura massima dei compensi (art. 54-bis, co.1 e 8). Le prestazioni di lavoro occasionale rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma - LF e CPO - devono rispettare **specifici limiti economici**, tutti riferiti all'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre) di svolgimento della prestazione lavorativa (ed al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione). In particolare:

- 1) **PER OGNI LAVORATORE**, CON RIFERIMENTO ALLE PRESTAZIONI RESE COMPLESSIVAMENTE IN FAVORE DELLO **STESSO UTILIZZATORE**, i compensi devono essere di importo **NON SUPERIORE A € 2.500** (art. 54-bis, co. 1, lett. c)).
- 2) **PER OGNI LAVORATORE**, CON RIFERIMENTO ALLA **TOTALITÀ DEGLI UTILIZZATORI**, i compensi devono essere di importo complessivamente **NON SUPERIORE A € 5.000** (art. 54 -bis, co. 1, lett. a)).
- 3) **PER CIASCUN UTILIZZATORE**, CON RIFERIMENTO ALLA **TOTALITÀ DEI PRESTATORI**, i compensi devono essere di importo complessivamente **NON SUPERIORE A € 5.000** (art. 54-bis, co. 1, lett. b)).

Sono computati in misura pari al 75% del loro importo i compensi per lavori occasionali prestati da specifiche categorie di lavoratori (co.8):

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero ad un ciclo di studi presso l'università (rispetto al precedente regime, per gli studenti delle scuole superiori è dunque scomparso l'inciso «compatibilmente con gli impegni scolastici»);
- disoccupati ai sensi dell'art. 19, co.1, DLGS n. 150/2015 (ossia "i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego");
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

B) Caratteristiche del compenso. Il compenso percepito dal prestatore di lavoro occasionale (art. 54-bis, co. 4):

- non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro ed è esente da qualsiasi imposizione fiscale. La nuova disciplina sul lavoro occasionale non contiene un chiaro riferimento normativo circa la possibilità di cumulare i compensi percepiti nell'ambito del CPO e del LF con i trattamenti di sostegno al reddito (La vecchia disciplina dei *voucher* prevedeva la possibilità di cumulare, entro il limite di € 3.000, quanto percepito con le prestazioni di sostegno al reddito (art. 48, co. 2, DLGS 15 giugno 2015, n. 81). Al riguardo, l'INPS, con la Circ. 5 luglio 2017, n. 115, ha precisato che il beneficiario della indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (Dis-coll) può svolgere prestazioni di lavoro occasionale nei limiti di compensi di importo non superiore a € 5.000 per anno civile. Entro tale importo, la Dis-coll è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro occasionale ed il beneficiario della prestazione non è tenuto a comunicarli all'INPS, poiché i compensi per prestazioni occasionali percepiti sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupazione;
- è computabile ai fini della determinazione del reddito necessario al rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.

C) Limiti di durata (art. 54-bis, co. 20). In via generale, le prestazioni occasionali hanno un limite di durata pari a **280 ore nell'arco dello stesso anno civile** (1° gennaio – 31 dicembre). Al riguardo, va rilevato che, qualora il lavoratore e l'utilizzatore concordino compensi più elevati rispetto al minimale raggiungeranno prima delle 280 ore i limiti monetari imposti per poter fare ricorso al lavoro occasionale (5.000 € per ogni lavoratore nei confronti della totalità degli utilizzatori; 5000 € per ogni utilizzatore nei confronti della totalità dei lavoratori; e 2500 € per le prestazioni complessive di ogni lavoratore nei confronti dello stesso utilizzatore).

Sanzioni. Il legislatore ha supportato il sistema dei limiti economici e di durata con precise sanzioni: **nel caso in cui vengano superati i limiti di importo di € 2.500** per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore – o, comunque, **il limite di durata della prestazione pari a 280 ore** nell'arco dello stesso anno civile, **il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato**, a far data dal giorno successivo al superamento dei predetti limiti, con le relative sanzioni civili e amministrative (INL Circ. 9 agosto 2017, n. 5). Il parametro di quantificazione dell'importo sanzionatorio è rappresentato solo dal numero delle giornate in cui l'utilizzatore ha fatto ricorso al lavoro occasionale, indipendentemente dal numero dei lavoratori impiegati nella singola giornata (INL Nota 21 agosto 2017, n. 7427). Tale disposizione non si applica se utilizzatore è una Pubblica Amministrazione di cui all'art. 1, co. 2, DLGS n. 165 /2001 (art. 54-bis, co. 20; INPS Circ. n. 107/2017).

4. DIRITTI DEL PRESTATORE OCCASIONALE

Il prestatore di lavoro occasionale gode di specifiche prerogative, quali il diritto:

1. al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali ai sensi degli artt. 7, 8 e 9, DLGS n. 66/2003 (art. 54-bis, co. 3);
2. al compenso, erogato dall'INPS entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione;
3. alla tutela della sua salute e sicurezza nel luogo di lavoro. L'art. 3, co. 8, DLGS n. 81/2008, statuisce, infatti, che la normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro si applica alle prestazioni svolte a favore di un committente imprenditore o professionista (mentre spetta ad altra disposizione - art. 21 del medesimo DLGS n. 81 - la regolamentazione delle misure a tutela della salute dei componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c. e dei lavoratori autonomi); sono espressamente esclusi dall'applicazione della normativa sulla sicurezza "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";
4. alle assicurazioni sociali obbligatorie - invalidità, vecchiaia e superstiti - nonché all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui, rispettivamente, agli artt. 2, co. 26, L 8 agosto 1995, n. 335 e al DPR 30 giugno 1965, n. 1124 (art. 54-bis, co. 2) ed i relativi oneri sono interamente a carico dell'utilizzatore e sono stabiliti nelle misure previste con riguardo al Libretto Famiglia (co. 11) e al Contratto di Prestazione Occasionale (co. 15 e 16).

5. ADEMPIMENTI DEL PRESTATORE E DELL'UTILIZZATORE

La registrazione e le necessarie comunicazioni della prestazione lavorativa sono attuate attraverso la **piattaforma informatica INPS** (art. 54-bis, co. 9).

All'atto della registrazione, gli utilizzatori devono optare per il Libretto Famiglia o il Contratto per Prestazioni Occasionali.

Al momento della registrazione, gli utilizzatori e i prestatori devono fornire le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi.

Le operazioni di registrazione e di svolgimento degli adempimenti informativi possono essere svolte anche dagli intermediari (art. 1, L n. 12/1979: consulenti del lavoro, avvocati, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali) e dagli enti di patronato (L n. 152/2001), i quali, però, possono operare esclusivamente per i servizi di registrazione del prestatore e per gli adempimenti relativi all'utilizzo del Libretto Famiglia da parte dell'utilizzatore e del prestatore (INPS Circ. n. 107/2017).

La piattaforma informatica gestita dall'INPS supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico.

Pagamento del compenso. Per tutte le prestazioni rese nel corso del mese, nell'ambito del Libretto Famiglia e del Contratto di Prestazione Occasionale, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori del LF e del CPO, al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, tramite accredito delle somme sul conto corrente bancario indicato al momento della registrazione, ovvero, in assenza di registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato, con spese a carico del prestatore. Il bonifico è pagabile presso gli uffici di Poste italiane Spa, i quali trasmettono al prestatore una comunicazione con la quale si rappresenta la disponibilità delle somme entro il 15 del mese, riscuotibili presso qualsiasi ufficio postale previa esibizione di documento di identità e della medesima comunicazione. È perciò necessario che il prestatore, in fase di registrazione anagrafica, indichi esattamente il proprio domicilio, se diverso dalla residenza, per consentire che venga recapitata la comunicazione della disponibilità del bonifico domiciliato (INPS Circ. n. 107/2017).

Attraverso la piattaforma informatica, **l'INPS provvede altresì all'accREDITAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI** sulla posizione contributiva del prestatore **e al trasferimento all'INAIL** (il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno) **dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni** sul lavoro e le malattie professionali (art. 54-bis, co. 19).

Il prestatore può acquisire, tramite la piattaforma informatica, il prospetto di paga mensile, nonché i dati identificativi degli utilizzatori, dell'ammontare dei compensi, della contribuzione INPS/INAIL, e di ogni altra informazione utile per l'attestazione delle prestazioni svolte.

6. LIBRETTO FAMIGLIA (LF) (art. 54-bis, co.11 e 20)

Fruitori. Possono fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionale tramite il Libretto Famiglia (LF) soltanto le **persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.**

Tipo di prestazione. L'utilizzatore acquista, attraverso la piattaforma informatica Inps ovvero presso gli uffici postali, un libretto nominativo prefinanziato, denominato "Libretto famiglia", per il pagamento delle prestazioni di lavoro occasionale esclusivamente di durata non superiore ad un'ora rese in suo favore per:

- a) **lavori domestici**, inclusi i lavori di **giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;**
- b) **assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;**
- c) **insegnamento privato supplementare.**

LF. Il LF può essere utilizzato nei limiti di compenso e di durata complessiva (280 ore) previsti per l'acquisizione di prestazioni di lavoro occasionale (art. 54-bis, co.1) ed è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in **€ 10,00, netti per 1 ora di lavoro** – pari € 12,41 lordi - (le parti possono comunque concordare un compenso più elevato, raggiungendo, prima delle 280 ore, i limiti monetari imposti), utilizzabili per compensare le prestazioni. Il valore nominale di € 10 è così suddiviso:

- € 8,00 per il compenso a favore del prestatore;
- € 1,65 per la contribuzione IVS alla Gestione separata INPS (pari al 33%);
- € 0,25 per il premio assicurativo INAIL (pari al 15%);
- € 0,10 per il finanziamento degli oneri amministrativi di gestione della prestazione di lavoro occasionale (pari all'1%).

Il contratto di prestazione occasionale nell'ambito del Libretto Famiglia non richiede espressamente la forma scritta. Sembra, pertanto, che sia possibile stipularlo anche

oralmente e che possa essere successivamente formalizzato con la sola registrazione e rendicontazione sulla piattaforma informatica INPS.

Il prestatore occasionale utilizzato tramite il LF gode del diritto alle pause, al riposo giornaliero e a quelli settimanali; per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano al lavoro occasionale nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista; sono invece esclusi dall'applicazione della normativa sulla sicurezza "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" (art. 3, co. 8, DLGS n. 81/2008).

Comunicazione. Al termine della prestazione lavorativa, e comunque **non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa**, l'utilizzatore del LF, tramite la piattaforma informatica INPS (o avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS) e l'utilizzo di un calendario giornaliero delle prestazioni gestito dall'INPS, deve comunicare (art. 54-bis, co.12) :

- ✓ i dati identificativi del prestatore;
- ✓ il luogo di svolgimento della prestazione;
- ✓ il numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione;
- ✓ la durata della prestazione;
- ✓ l'ambito di svolgimento della prestazione;
- ✓ altre informazioni per la gestione del rapporto.

Al fine di favorire la trasparenza dei processi di informazione che afferiscono allo svolgimento della prestazione di lavoro occasionale, contestualmente alla trasmissione della comunicazione da parte dell'utilizzatore, il prestatore riceve contestuale notifica di tale comunicazione (INPS Circ. n. 107/2017 e INPS Msg n. 3177/2017).

Contributo servizi baby-sitting. Attraverso il "Libretto Famiglia" viene erogato anche il contributo per i servizi di baby-sitting o per sostenere gli oneri correlati alla rete dei servizi pubblici integrati per l'infanzia o per quelli privati accreditati.

Il contributo per i servizi di baby-sitting, introdotto dall'art. 4, co. 24, lett. b), L n. 92/2012, applicato per la prima volta nel 2013 e replicato negli anni successivi, è un sussidio economico che può essere chiesto dalle mamme al termine del periodo di congedo (obbligatorio) di maternità per gli 11 mesi successivi e in alternativa al congedo parentale (di cui all'art. 32, co. 1., lett. a), DLGS n. 151/2001). Per ogni mese di rinuncia al congedo parentale (il cui utilizzo, come noto, è facoltativo) si ottiene un contributo di € 600 mensili, per un massimo di 6 mesi (3 mesi per le lavoratrici autonome) da utilizzare per pagare la retta dell'asilo nido oppure la baby sitter.

7. CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE (CPO)

Nozione. Con il Contratto di Prestazione Occasionale (CPO) "un **utilizzatore** acquisisce, con modalità semplificate, **prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità**" (entro i limiti di importo di cui al co.1 ed alle condizioni e con le modalità di cui al co.14, art. 54-bis).

Il ricorso ad espressioni quali occasionalità e saltuarietà, non adeguatamente definite dal legislatore, suscita talune perplessità, stante il rischio di non individuare prestazioni rese in modo "non genuino". Si pensi ad uno stabilimento balneare con due bagnini assunti con normale contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e a termine: il gestore, se dovesse sostituirne uno, in quanto assente per malattia, prevedendo quindi l'esecuzione della prestazione per tutti i giorni (salvo i riposi), potrebbe incorrere in contestazioni da parte dell'organo ispettivo poiché l'attuazione della prestazione avrebbe carattere continuativo

ed il lavoratore andrebbe a svolgere la stessa funzione dell'altro dipendente (assunto con comune contratto di lavoro), con il quale lavorerebbe congiuntamente.

Fruitori. Possono stipulare un CPO gli utilizzatori che siano **professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata** (art. 54-bis, co. 6 e INPS Circ. n. 107/2017).

Regime per le pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del DLGS n. 165/2001 possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata (280 ore nell'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa), esclusivamente **per esigenze temporanee o eccezionali** (art. 54-bis, co. 7):

- a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali;
- b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato;
- d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli.

Alle pubbliche amministrazioni non si applica la trasformazione del contratto di prestazione occasionale in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, nel caso di superamento del limite di durata della prestazione (280 ore nell'arco dello stesso anno civile) (art. 54-bis, co. 20; INPS Circ. n. 107/2017).

Divieto di utilizzo del CPO (art. 54, co.14; INPS Circ. n. 107/2017).

Il ricorso al Contratto di Prestazione Occasionale è vietato:

A) in caso di superamento dei limiti/misura massima del compenso (€ 5.000 per ogni lavoratore nei confronti della totalità degli utilizzatori; € 5000 per ogni utilizzatore nei confronti della totalità dei lavoratori; e € 2500 per le prestazioni complessive di ogni lavoratore nei confronti dello stesso utilizzatore);

B) più di 5 lavoratori a tempo indeterminato: quando l'utilizzatore ha alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Quindi, il limite per verificare se si può utilizzare il lavoro occasionale è di 5 dipendenti a tempo indeterminato.

In proposito, secondo le indicazioni dell'INPS, "allo scopo di semplificare gli adempimenti da parte degli utilizzatori e di favorire lo svolgimento delle attività di controllo preventivo automatizzato da parte dell'Istituto, il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale" (INPS Circ. n. 107/2017). Tale scelta, peraltro, rischia di penalizzare aziende con 6 dipendenti a tempo indeterminato, dimessisi negli ultimi 3 mesi. Applicando la logica dell'Istituto, l'azienda avrebbe ancora 6 dipendenti, mentre nella realtà non ne ha nessuno (Sarebbe stato più opportuno, però, allinearsi ai criteri già fissati in precedenza sul computo dei lavoratori. La Cassazione (sentenza n. 22653/2016), infatti, adotta il criterio della «normale occupazione» per l'applicazione dell'art. 18 della L n. 300/1970, intendendo per tale l'organico antecedente il momento nel quale si è verificato il fatto oggetto di contestazione (nel caso in esame, il ricorso al lavoro occasionale). In questo modo non si rischierebbe l'esclusione di aziende che nel terzo mese precedente la prestazione occasionale avessero un organico superiore alle 5 unità, ma che per effetto di dimissioni successive potrebbero rientrare nella soglia legale).

Nella **determinazione della media occupazionale**, sempre secondo l'istituto: "devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai

mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento; ai fini del computo, si comprendono i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.); mentre i part-timer sono calcolati “nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'art. 9 del DLGS n. 81/2015; ed i lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'art. 18 del citato DLGS n. 81/2015” (INPS Circ. n. 107/2017). L'INPS con il Msg 12 luglio 2017, n. 2887 ha ritenuto esclusi dalla base occupazionale gli apprendisti, in linea con quanto stabilisce l'art. 47, DLGS n. 81/2015, che li esclude dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti;

C) agricoltura: per le imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al co. 8, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli, ovverosia: titolare di pensione di vecchiaia o di invalidità; studente regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università, con meno di venticinque anni di età; persona disoccupata, ai sensi dell'art. 19 del DLGS n. 150/2015; percettore di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito;

D) edilizia: per le imprese dell'edilizia e di settori affini, per le imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, imprese del settore delle miniere, cave e torbiere.

Comunicazione anticipata. L'utilizzatore che intende attivare un contratto di prestazione occasionale deve trasmettere – almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione – attraverso la piattaforma informatica INPS ed il calendario giornaliero delle prestazioni, sempre gestito dall' INPS, una dichiarazione contenente, fra l'altro, le seguenti informazioni (art. 54-*bis*, co. 17; INPS Circ. n. 107/2017 e Msg n. 3177/2017):

- i dati identificativi del prestatore;
- la misura del compenso pattuito per la prestazione;
- il settore di impiego del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione;
- altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui il prestatore, all'atto dello svolgimento della prestazione lavorativa, rientri in una delle categorie previste dall'art. 54-*bis*, co. 8, (ovverosia: titolare di pensione di vecchiaia o di invalidità; studente regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università, con meno di venticinque anni di età; persona disoccupata, ai sensi dell'articolo 19 del DLGS n. 150/2015; percettore di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito), l'utilizzatore, nell'ambito della predetta comunicazione, deve fornirne apposita dichiarazione.

Compenso. Per l'attivazione del Contratto di Prestazione Occasionale, ciascun utilizzatore deve versare, attraverso la piattaforma informatica INPS, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. In altri termini, per ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionale è necessario che l'utilizzatore alimenti preventivamente il proprio **portafoglio telematico** “attraverso il versamento della provvista destinata a finanziare l'erogazione del compenso al prestatore, l'assolvimento degli oneri di assicurazione sociale ed i costi di gestione delle attività” (art. 54-*bis*, co. 15).

Il compenso non può essere inferiore a € 36 per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a 4 ore (art. 54-*bis*, co. 16).

Inoltre, **la misura minima oraria del compenso è pari a € 9 per ogni ora di prestazione lavorativa (misura minima oraria)**. A tale compenso si aggiungono gli importi relativi agli

oneri contributivi e di gestione che si sommano alla misura del compenso (INPS Circ. n. 107/2017). E cioè: - quota contributiva lvs alla Gestione separata INPS pari al 33,0 % del compenso; - premio assicurativo INAIL (DPR n. 1124/1965) pari al 3,5 % del compenso; - oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale pari all'1 % del compenso. L'importo orario complessivo è, quindi, pari ad € 12,41.

Nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria, la misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti (quindi può essere più elevata).

Mancanza di prestazione. Qualora la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore del CPO, entro i 3 giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione, è tenuto a comunicare all'INPS la **revoca** della dichiarazione trasmessa. In mancanza di revoca, l'INPS provvederà comunque al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi (art. 54-bis, co.18; INPS Circ. n. 107/2017).

Il procedimento previsto per la revoca muove dal presupposto che la revoca da parte dell'utilizzatore (dopo aver effettuato la comunicazione preventiva obbligatoria sulla piattaforma INPS almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione) potrebbe essere veicolo di abusi.

Allo scopo di favorire l'approntamento di ogni forma di tutela nei confronti del lavoratore, la piattaforma INPS, pertanto, supporta:

a) l'invio al prestatore (attraverso comunicazione di posta elettronica e/o di short message service (SMS) e MyINPS) della comunicazione trasmessa dall'utilizzatore preventivamente allo svolgimento della prestazione lavorativa, con l'indicazione dei termini generali della medesima;

b) l'invio al prestatore della eventuale comunicazione di revoca della dichiarazione trasmessa dall'utilizzatore in caso di mancato svolgimento della prestazione lavorativa; qualora la comunicazione di revoca sia stata resa a fronte di una prestazione lavorativa effettivamente svolta, entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione, il prestatore, avvalendosi della procedura informatica INPS, può comunicare l'avvenuto svolgimento della prestazione, con il conseguente diritto all'accredito del compenso ed alla valorizzazione della posizione assicurativa;

c) la conferma, da parte del prestatore o dell'utilizzatore, dell'avvenuto svolgimento della prestazione lavorativa.

Il prestatore, inoltre, può collegarsi al sito INPS e autonomamente decidere di confermare di aver eseguito una prestazione lavorativa. In tal caso, qualora l'utilizzatore invii poi la revoca, quest'ultima risulta priva di effetti. La dichiarazione del prestatore prevale, dunque, su quella di revoca. C'è, pertanto, il rischio che un lavoratore in malafede confermi l'avvenuta prestazione anche se in realtà non è stata effettuata. A quel punto, se il giorno dopo l'utilizzatore comunicherà la revoca, questa sarà inefficace e l'INPS procederà a compensare il lavoratore.

“L'INPS, anche in raccordo con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, porrà in essere controlli automatici sulle revoche delle comunicazioni di prestazioni inserite in procedura, sulla base di indicatori di rischio calcolati in funzione della frequenza di ricorso alla revoca della dichiarazione da parte dell'utilizzatore. A fronte di una prestazione di lavoro che risulti effettivamente svolta, l'avvenuta revoca della dichiarazione preventiva da parte dell'utilizzatore determina l'applicazione delle sanzioni in materia di lavoro nero”. (INPS Circ. n.107/2017).

Sanzione Amministrativa. In caso di violazione uno dei divieti di utilizzo del CPO e dell'obbligo di comunicazione anticipata, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da € 500 a € 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulti accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13 del DLGS 23 aprile 2004, n. 124 (art. 54-bis, co. 20).

9. REGOLE PER LE IMPRESE AGRICOLE

Per le imprese del settore agricolo, fatto salvo il limite di non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato, è possibile ricorrere al **Contratto di Prestazione Occasionale** esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie (art. 54-*bis*, co. 14, lett. b); INPS Msg 12 luglio 2017, n. 2887):

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di 25 anni di età, se 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;
- c) disoccupati, ai sensi dell'art. 19 del DLGS n. 15/2015;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.
- e) quanto agli extracomunitari, le imprese agricole potranno avvalersi delle loro prestazioni solo se rientrano in una delle categorie di soggetti sopra indicate (pensionati di vecchiaia e di invalidità, studenti con meno di 25 anni, disoccupati, ecc.). Tale requisito non è sempre facilmente accertabile da parte dell'utilizzatore, su cui grava, in caso di controlli, l'onere della prova. Naturalmente, poi, dovrà trattarsi di stranieri in possesso di un permesso di soggiorno che consenta loro di svolgere attività lavorativa nel nostro Paese.

Tali lavoratori non devono risultare iscritti negli elenchi anagrafici comunali degli Operai a Tempo Determinato - OTD di più recente pubblicazione (INPS Circ. n. 107/2017).

Compenso. “Nel settore agricolo il compenso minimo orario è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In particolare, sono previsti tre importi orari differenti, a seconda dell'Area di appartenenza del lavoratore”. Il corrispettivo orario minimo preso a riferimento è quello stabilito dal ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti. “L'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria. (INPS Circ. n. 107/2017).

Limite di durata e sanzioni. Nel settore agricolo, il limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo dei compensi di 2.500 € (per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori) e la retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal CCNL stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nel caso in cui tale limite sia superato, il rapporto di lavoro si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Comunicazione. Per quanto riguarda la comunicazione alla piattaforma informatica INPS circa l'inizio dell'attività lavorativa, per le imprese agricole non occorre indicare la data e l'ora di inizio e di fine della prestazione, ma solo la durata della prestazione lavorativa collocata entro un periodo massimo di 3 giorni, che debbono essere necessariamente consecutivi (INPS Circ. n. 107/2017). Però, l'utilizzatore, almeno 60 minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, deve comunque comunicare, tramite la piattaforma informatica INPS o avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'Istituto, le seguenti informazioni:

- i dati identificativi del prestatore;
- la misura del compenso pattuita;
- il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;

- la durata della prestazione lavorativa collocata entro un periodo massimo di 3 giorni consecutivi;
- altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura informatica INPS, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da 1 a 3 giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- A. BOSCO (a cura di), Lavoro, Il contratto per l'«occasionale», instant e-book, Il Sole 24 Ore, 16 ottobre 2017
- R. CAMERA, Le nuove prestazioni occasionali, DPL, 2017, n. 45, 2735
- E. MASSI, Disciplina delle prestazioni occasionali, DPL, 2017, n. 19, 1813
- E. MASSI, Le sanzioni nelle nuove prestazioni occasionali, SINTESI - Rassegna di giurisprudenza e di dottrina, Ordine dei Consulenti del lavoro, 2017, n. 10, 6
- E. MASSI, Le nuove prestazioni occasionali: tra certezze e questioni da chiarire, www.generazionevincente.it, 3 agosto 2017
- P. MONDA, Prime riflessioni sulla disciplina del lavoro occasionale, MGL, 2017, 759
- A. VALLEBONA, Il lavoro occasionale, MGL, 2017, 452
- L. VALENTE, Il lavoro occasionale: precedenti e discipline, MGL, 2017, 742