



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

**Fondazione
Nazionale dei
Commercialisti**

RICERCA

DOCUMENTO DI RICERCA

L'EVOLUZIONE DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PRESTAZIONI OCCASIONALI

Alessandro Ventura

AREA DI DELEGA CNDCEC

Economia e fiscalità del lavoro

CONSIGLIERI DELEGATI

Marina Andreatta

Aldo Campo

5 DICEMBRE 2024



Sommario

1. DAL LAVORO ACCESSORIO AL LAVORO OCCASIONALE, PASSANDO DAL QUESITO REFERENDARIO	2
2. IL LAVORO OCCASIONALE DI ULTIMA GENERAZIONE	4
3. IL LAVORO OCCASIONALE “SEMPLIFICATO”	6
4. IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE “DILATATO”	7
5. CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE E LIBRETTO FAMIGLIA A CONFRONTO	9



1. Dal lavoro accessorio al lavoro occasionale, passando dal quesito referendario

«La originaria disciplina del lavoro accessorio, quale attività lavorativa di natura meramente occasionale, limitata, sotto il profilo soggettivo, a particolari categorie di prestatori, e, sotto il profilo oggettivo, a specifiche attività, ha modificato la sua funzione di strumento destinato, per le sue caratteristiche, a corrispondere a esigenze marginali e residuali del mercato del lavoro», rendendolo «alternativo a tipologie regolate da altri istituti giuslavoristici».

Con questo passaggio argomentativo la Corte costituzionale, con sentenza n. 28 del 27 gennaio 2017, nel dichiarare ammissibile il referendum abrogativo della disciplina delle prestazioni di lavoro accessorio promosso dalla CGIL con oltre un milione di firme, ha sintetizzato perfettamente il percorso evolutivo dell'istituto e lo "sviamento" dalla sua funzione originaria¹. Ma, procediamo con ordine.

Il lavoro occasionale accessorio è stato introdotto dal d.lgs. n. 276/2003, di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla l. 14 febbraio 2003, n. 30, che ne ha dettato la disciplina al Titolo VII, capo II, artt. 70 ss., secondo il dichiarato intento di contrastare "tradizionali" forme di lavoro sommerso e favorire l'inclusione sociale di soggetti «non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne»².

In coerenza con le finalità esplicitate, la norma ne delimitava rigorosamente il campo di applicazione sia a livello oggettivo³ che soggettivo⁴.

Nel disciplinare la originaria fattispecie, però, il legislatore aveva omesso di qualificarla, generando incertezza sulla sua riconducibilità a forme di lavoro autonomo o subordinato. Cionondimeno, dalla configurazione originaria dell'istituto si poteva inferire la sua ascrivibilità alla tipologia del lavoro autonomo, in considerazione della collocazione della fattispecie nel Titolo VII del d.lgs. n. 276/2003 (rubricato «Tipologie contrattuali a progetto e occasionali»), della previsione di un obbligo di versamento contributivo, ai fini previdenziali, presso la "gestione separata" Inps (di cui all'articolo 2, comma 26, l. n. 335/1995), nonché della similitudine con la collaborazione autonoma coordinata occasionale, prevista dal previgente art. 61, comma 2, d.lgs. n. 276/2003⁵.

¹ Così V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in *WP D'Antona, It.*, n. 343/2017, 2.

² Questa la definizione secondo la formulazione originaria dell'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003.

³ Il ricorso all'istituto era ammesso tassativamente nell'ambito di: piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con *handicap*; insegnamento privato supplementare; piccoli lavori di giardinaggio, nonché pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

⁴ Potevano, infatti, svolgere attività di lavoro accessorio: disoccupati da oltre un anno; casalinghe, studenti e pensionati; disabili e soggetti in comunità di recupero; lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

⁵ Altri, invece, hanno sostenuto la riconducibilità della fattispecie al lavoro subordinato, soprattutto in relazione alla configurazione del lavoro accessorio di terza generazione adducendo vari argomenti: la condizione di doppia alienità (dell'organizzazione e del risultato) che connota il prestatore di lavoro accessorio; l'assoggettabilità della fattispecie alle previsioni in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro; il richiamo da parte dell'art. 48, comma 7, d.lgs. n. 81/2015, all'art. 36, comma 2, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che annovera il lavoro accessorio tra le forme contrattuali



I tratti distintivi della disciplina sono stati sin dal principio rintracciati in alcuni aspetti “dimensionali” riferibili alla “occasionalità” e alla “accessorietà” della prestazione, assurti a veri e propri presupposti di legittimità. Tali caratteri erano espressione, per un verso, della esiguità delle prestazioni, conseguente ai limiti legali di utilizzo (reddituali e di durata), per altro verso, della marginalità delle attività lavorative accessorie nel mercato del lavoro, conseguente alla delimitazione operata *ex lege* sul piano oggettivo.

Tuttavia, i rimaneggiamenti normativi (se ne registreranno dodici nel giro di dieci anni)⁶ hanno però ben presto mortificato gli originari aspetti qualificanti della fattispecie, allargando le maglie dei requisiti, prima, dell'occasionalità e, poi, dell'accessorietà della prestazione attraverso l'estensione della possibilità di ricorrere al contratto accessorio a ogni soggetto e per ogni settore nel solo rispetto di specifici tetti economici⁷. In questo modo, si è dato avvio a uno sviamento funzionale dell'istituto, consacrato dalla legge delega n. 183/2014 (c.d. *Jobs Act 2*) che, da un lato, ha abrogato la disciplina del lavoro accessorio di cui agli articoli da 70 a 73 del d.lgs. n. 276/2003, poi trasfusa negli articoli 48, 49 e 50 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e, dall'altro, ha mantenuto per lo più inalterata la regolamentazione introdotta dalla l. 28 giugno 2012, n. 92, limitandosi a innalzare ulteriormente il limite complessivo di compenso per la totalità dei committenti che un prestatore può percepire, unico elemento rimasto astrattamente a giustificare la specialità della fattispecie.

La forte opposizione sociale verso l'abuso di una forma di impiego con bassi *standards* di trattamento economico e di tutela previdenziale e assistenziale, ha portato la CGIL a proporre un referendum popolare per l'abrogazione dei citati articoli 48, 49 e 50 del d.lgs. n. 81/2015, dichiarato ammissibile dalla Corte costituzionale, con sentenza n. 28 del 27 gennaio 2017, citata in apertura. Le consultazioni si sarebbero dovute svolgere il 28 maggio 2017, se il legislatore non fosse intervenuto ad abrogare le disposizioni in materia di lavoro accessorio, per effetto del d.l. 17 marzo 2017, n. 25 (conv. dalla l. 20 aprile 2017, n. 49), con il chiaro intento di impedire le operazioni referendarie.

Nelle more della sua abrogazione, la IX Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera, già il 26 gennaio 2017, convocava le parti sociali in due audizioni per raccogliere le proposte di legge modificative della disciplina sul lavoro accessorio. I lavori della Commissione hanno consentito al legislatore, subito dopo l'abrogazione, di reintrodurre celermente una nuova disciplina – ancora

flessibili di assunzione e di impiego del personale nella pubblica amministrazione. Fra tutti, cfr.: L. VALENTE, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a «requisiti ridotti»*, in *RGL*, 2009, I, 628 ss.; V. PINTO, *Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi*, in *LD*, 2015, 682 ss.

⁶ Per una ricognizione sulla evoluzione della disciplina del lavoro accessorio fino alle nuove prestazioni occasionali sia consentito rinviare a A. VENTURA, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali evitando il referendum: è “Prest.o” fatto*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale. Aggiornamento al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, Adapt University Press, 2018, Parte IV, p. 527 ss.

⁷ Si vedano le modifiche apportate dalla l. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Legge “Fornero”) all'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003 che viene integralmente riscritto eliminando i requisiti soggettivi, oggettivi e di durata per il ricorso al contratto occasionale in favore di soli limiti legati alle soglie economiche di compenso. Con riferimento alla disciplina del lavoro accessorio di cui al d.lgs. n. 81/2015, cfr.: S. CAFFIO, *Il lavoro occasionale accessorio: un'altra occasione mancata*, in E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, 2015, 415 ss.; A. OCCHINO, *Il lavoro accessorio*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI, (a cura di), *I contratti di lavoro: commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, 2016, 231 ss.; V. PINTO, *Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi*, cit., 679 ss.



attuale – delle prestazioni di lavoro occasionale, confluita nell'art. 54-*bis* del d.l. 24 aprile 2017, n. 50, introdotto, in sede di conversione, dalla l. 21 giugno 2017, n. 96.

2. Il lavoro occasionale di ultima generazione

L'art. 54-*bis* del d.l. n. 50/2017 introduce la figura giuridica delle “prestazioni occasionali” (c.d. “Prest.O.”) quale forma di impiego riconducibile a due schemi negoziali differenti: il “Libretto Famiglia” utilizzabile per le attività di cura, da persone fisiche fuori dall'esercizio di attività professionale o d'impresa e dalle società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91; il “contratto di lavoro occasionale” utilizzabile dalle pubbliche amministrazioni nonché da soggetti diversi da quelli a cui è rivolto il “Libretto Famiglia”⁸.

A livello funzionale la fattispecie può dirsi equivalente a quella dell'abrogato lavoro accessorio da cui ne mutua, fondamentale, la “tecnica definitoria”. Il legislatore, ancora una volta, trascura di qualificare la fattispecie e si limita a circoscrivere sul piano oggettivo e soggettivo l'ambito di utilizzabilità delle nuove forme di impiego che, se prestate nel rispetto di precise soglie economiche, ora come allora possono essere rese sia secondo le modalità del lavoro autonomo che subordinato. Differentemente dal passato, però, molti elementi della nuova regolamentazione lasciano trasparire piuttosto chiaramente la riconducibilità dei lavori occasionali di cui all'art. 54-*bis* in commento al tipo legale del lavoro subordinato⁹.

La nuova disciplina, infatti, si pone in controtendenza con la passata *deregulation*, sia restringendo enormemente le possibilità di ricorso alle prestazioni occasionali, sia rafforzando notevolmente lo statuto protettivo del lavoratore.

Sotto il primo aspetto le prestazioni vengono circoscritte entro una limitata consistenza economica e temporale. Queste possono essere svolte entro il limite di 280 ore nell'arco dell'anno civile¹⁰ e nel corso dello stesso arco temporale non devono, quantomeno nella versione originaria, dare luogo:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente superiore a 5.000 euro;
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente superiore a 5.000 euro;

⁸ Per un'analisi dettagliata della disciplina delle nuove prestazioni occasionali si rimanda ai contributi di: C. CORDELLA, *Libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie*; C. CARCHIO, *La tutela del lavoratore occasionale (compenso – orario – sicurezza)*; S. ROSSI, *La tutela previdenziale del lavoratore occasionale*; N. FORTUNATO, *La disciplina fiscale del nuovo lavoro occasionale*; S. CAFFIO, *I rigorosi confini di legalità del nuovo lavoro occasionale: limiti, divieti, adempimenti e sanzioni*, tutti in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale. Aggiornamento al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, Adapt University Press, 2018.

⁹ Propendono per la natura subordinata C. SANTORO, *Le prestazioni occasionali: disciplina e sanzioni*, in *LG*, 2017, 1060 ss.; V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, cit., 7; P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, *WP D'Antona, It.*, n. 346/2017, 11 ss.

¹⁰ V. art. 54-*bis*, comma 20, d. l. n. 50/2017.



- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo superiore a 2.500 euro.

Alla luce di tali prescrizioni, nella prospettiva del lavoratore, parrebbe accertata l'esiguità delle prestazioni erogate attraverso gli schemi negoziali delle prestazioni occasionali. Inoltre, la nuova disciplina, sembra segnare un ritorno all'accessorietà della prestazione intesa come marginalità, quantomeno nella prospettiva dell'utilizzatore delle prestazioni. Essa si rintraccia, per un verso, nell'assoggettamento anche dei committenti/beneficiari al rispetto di soglie economiche; per altro verso, nel divieto di acquisire prestazioni di lavoro occasionali da parte di soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa¹¹. Entrambe le novità sono da accogliere favorevolmente e impediscono che gli utilizzatori, attraverso la continua rotazione dei lavoratori, abusino di uno strumento contrattuale finalizzato a soddisfare esigenze temporanee, facendo fronte con esso a esigenze ordinarie della propria organizzazione produttiva. Inoltre, l'accessorietà delle nuove prestazioni occasionali può essere desunta dal divieto di ricorso a tale tipo di contratto¹²:

- a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, ad eccezione degli utilizzatori appartenenti al settore turismo e degli enti locali;
- b) da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 dell'art. 54-*bis* in esame, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli¹³;
- c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Si anticipa sin d'ora che la l. n. 197/2022 (c.d. legge di Bilancio 2023) ha abrogato il citato comma 8-*bis* dell'art. 54-*bis* per quanto concerne l'utilizzabilità del contratto di lavoro occasionale da parte delle imprese del settore agricolo, introducendo con l'art. 1, commi da 344 a 354, una nuova disciplina transitoria di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura (LOAgri), valida per il biennio 2023-2024¹⁴.

¹¹ V. art. 54-*bis*, comma 5, d. l. n. 50/2017.

¹² V. art. 54-*bis*, comma 14, d. l. n. 50/2017.

¹³ I soggetti richiamati dal comma 8, dell'art. 54-*bis*, d. l. n. 50/2017, sono: a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; b) giovani con meno di venticinque 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) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.

¹⁴ Al riguardo, si rinvia a A. Ventura, *Lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura*, a cura di, documento di ricerca FNC/CNDCEC pubblicato in data 2 settembre 2024 sui portali web [FNC](#), [CNDCEC](#) e [PRESS](#).



Quanto allo statuto protettivo del lavoratore, questo viene rinforzato sia con la previsione del diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto dagli articoli 7, 8 e 9 del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, sia con la estensione della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre, il comma 4 dell'articolo 54-*bis* dispone che i compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale e, soprattutto, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Più in generale, seppure in una rinnovata prospettiva, il contratto di prestazione occasionale e il "Libretto Famiglia" si presentavano, nella loro iniziale formulazione, quali strumenti idonei a ricondurre le prestazioni lavorative occasionali ed accessorie alla loro funzione originaria.

3. Il lavoro occasionale "semplificato"

Con il d.l. 12 luglio 2018, n. 87, recante "*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*" (c.d. decreto "dignità"), la disciplina delle prestazioni occasionali, nell'ambito di altri interventi sul contratto a tempo determinato, ha subito alcune modifiche, nuovamente in un'ottica di *deregulation*.

Infatti, l'art. 2-*bis* del d.l. n. 87/2018, rubricato "Disposizioni per favorire il lavoratore nell'ambito delle prestazioni occasionali", ha apportato una serie di modifiche alla disciplina contenuta nell'art. 54-*bis* del d.l. n. 50/2017, essenzialmente in chiave di ampliamento dell'ambito applicativo delle prestazioni occasionali.

Tale ampliamento è perseguito tramite l'allentamento dei divieti di ricorso al contratto di prestazione occasionale previsti dall'art. 54-*bis*, comma 14, del d.l. n. 50/2017. In proposito, a partire dal 12 agosto 2018, tale divieto non si applica alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive che operano nel settore del turismo e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori¹⁵. L'utilizzabilità delle prestazioni occasionali da parte delle suddette categorie di utilizzatori (anche oltre i cinque dipendenti e fino a otto) è, però, concessa soltanto per le attività rese dai soggetti individuati dal comma 8 del citato art. 54-*bis*, vale a dire titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi, disoccupati o percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Sebbene l'ampliamento dell'ambito di applicazione appaia piuttosto limitato tanto da non sovvertire l'impianto normativo delle prestazioni occasionali, non convince appieno la modifica del comma 17 dell'art. 54-*bis* in esame, introdotta quale "semplificazione" degli obblighi comunicazionali preventivi

¹⁵ Ferma restando la regola generale, *pro tempore* vigente, secondo cui il ricorso al contratto di prestazione occasionale era consentito soltanto agli utilizzatori che avevano alle proprie dipendenze non più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.



al ricorso alla collaborazione occasionale, in quanto ispirata alla vecchia disciplina del rapporto di lavoro accessorio (c.d. a *voucher*). Il parziale ritorno al passato, per gli utilizzatori appartenenti al settore del turismo, agricolo e degli enti locali, si rinviene chiaramente nella possibilità concessa a tali soggetti di comunicare la data di inizio e il monte orario complessivo presunto delle collaborazioni occasionali in un arco temporale di riferimento non superiore a 10 giorni, anziché più puntualmente, come in tutti gli altri casi, la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione.

La “flessibilizzazione” degli obblighi comunicazionali relativi alla prestazione potrebbe tuttavia aumentare il rischio di un impiego dell'istituto non perfettamente in linea con le finalità per cui lo stesso è stato previsto.

Sull'istituto è anche intervenuto il d.lgs. n. 104/2022 (c.d. decreto trasparenza), che recepisce nel nostro ordinamento la Dir. (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. In linea con l'obiettivo di garantire il «diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro»¹⁶, il decreto in commento introduce nel citato comma 17 dell'art. 54-*bis* l'obbligo di trasmettere al lavoratore copia della dichiarazione preventiva all'inizio della prestazione di cui allo stesso comma¹⁷ in formato elettronico, oppure di consegnarla in forma cartacea prima dell'inizio della prestazione, introducendo altresì specifiche sanzioni in caso di inadempimento¹⁸.

4. Il contratto di prestazione occasionale “dilatato”

La peculiarità dell'istituto, così come l'attenzione del settore produttivo per il suo utilizzo, giustifica il costante interesse del legislatore per la fattispecie in esame. Di talché, nel corso della XVIII legislatura sono state discusse quattro proposte di legge che, con diversi obiettivi, intervenivano sui profili problematici dell'attuale disciplina, tra cui, la necessità – avvertita dagli utilizzatori – di semplificarne la procedura. Tralasciando l'analisi delle singole proposte¹⁹ – peraltro non approvate – sono illustrati, di seguito, i più recenti interventi normativi sulla disciplina in oggetto, operati dall'art. 1, commi 342

¹⁶ Art. 1, comma 1, d. lgs. n. 104/2022.

¹⁷ Il riferimento è alla dichiarazione che l'utilizzatore (diverso dalle persone fisiche non nell'esercizio di attività professionale e d'impresa) è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:

- a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- b) il luogo di svolgimento della prestazione;
- c) l'oggetto della prestazione;
- d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni;
- e) il compenso pattuito per la prestazione.

¹⁸ Sul punto, v. successivo par. 5.

¹⁹ Per le quali si rinvia a Bellomo S., *Il lavoro occasionale tra mercato, tutele e nuove tecnologie. Brevi note sulle attuali criticità e sulle prospettive di (ulteriore) riforma della disciplina*, in *Federalismi.it*, 2023, 4, p. 168 ss.



e 343, della l. n. 197/2022 (c.d. legge di Bilancio 2023) e dal d.l. n. 48/2023, convertito con modificazioni dalla l. n. 85/2023 (c.d. Decreto lavoro 2023).

Quanto al primo intervento²⁰, la legge di Bilancio 2023 ha elevato, sia per il Libretto Famiglia che per il Contratto di prestazione occasionale, l'importo massimo del compenso erogabile per anno civile dal singolo **utilizzatore** alla totalità dei prestatori che, dal 1° gennaio 2023, è passato da 5.000 a 10.000 euro. Restano fermi, invece, i limiti di compenso di 5.000 euro previsto per ciascun **prestatore**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori²¹, e di 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore²².

Inoltre, viene estesa l'applicabilità del contratto in esame «alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, *night-club* e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1». Viene infine elevato da cinque a dieci il numero massimo di lavoratori subordinati a tempo indeterminato alle dipendenze degli utilizzatori, soglia oltre la quale è vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale. Ai fini del calcolo del predetto numero di lavoratori a tempo indeterminato, la circolare Inps 5 luglio 2017, n. 107 specifica che si applicano le regole dettate per la valorizzazione dell'elemento <ForzaAziendale> nella dichiarazione contributiva Uniemens, limitate ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato²³.

Sebbene non si tratti di modifiche che incidono sulla struttura del lavoro occasionale, è evidente come l'ampliamento delle soglie quantitative e qualitative per cui è possibile ricorrere al contratto in esame sia stato indirizzato solo a favore degli utilizzatori. In più, elevare il numero massimo consentito dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato alle dipendenze degli utilizzatori (da cinque a dieci) ha portato, ovviamente, all'abrogazione del predetto regime derogatorio previsto per le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, che garantiva la possibilità di assumere con contratto occasionale talune tipologie di prestatori (elencate nel comma 8 dell'art. 54-*bis*), anche nel caso in cui in forza presso l'utilizzatore vi fossero più di cinque e fino a otto lavoratori subordinati²⁴. Pertanto, diversamente da quanto previsto in precedenza, le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo potranno acquisire prestazioni occasionali nei medesimi limiti "dimensionali" previsti per tutti gli altri utilizzatori e potranno utilizzare a tal fine anche lavoratori non appartenenti alle particolari categorie di cui al comma 8 del citato art. 54-*bis*.

²⁰ Per i chiarimenti di prassi si rinvia alla Circolare Inps 19 gennaio 2023, n. 6.

²¹ V. art. 54-*bis*, comma 1, lett. a), d.l. n. 50/2017.

²² V. art. 54-*bis*, comma 1, lett. c), d.l. n. 50/2017.

²³ Messaggio Inps 12 luglio 2017, n. 2887. In particolare, i lavoratori *part-time* sono computati 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 d.lgs. n. 81/2015. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'art. 18 del citato d.lgs. n. 81/2015 (circolare Inps 5 luglio 2017, n. 107). Inoltre, 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.

²⁴ In dottrina, cfr. V. CASOTTI, *Legge di bilancio 2023: tutte le misure*, in *DPL*, vol. 20, 4, 2023, p. 228 ss.



Come già anticipato, l'introduzione, con i commi da 344 a 354 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023, del contratto di lavoro "occasionale" subordinato a tempo determinato in agricoltura ha comportato l'abrogazione delle disposizioni che prevedevano, proprio per il comparto primario, un regime derogatorio in tema di lavoro occasionale. Permane, piuttosto, il generale divieto da parte delle imprese del settore agricolo di ricorrere alle prestazioni con contratto Prest.O., potendosi avvalere del contratto LOAgri per il periodo transitorio 2023-2024, previsto dalla l. n. 197/2022.

Anche il c.d. Decreto lavoro 2023²⁵ si inserisce nel solco della liberalizzazione delle prestazioni occasionali, seppur con riferimento a specifici settori. Le modifiche interessano, per un verso, le possibilità di utilizzo delle prestazioni occasionali in campo turistico e termale; per altro verso, integrano la disciplina delle modalità di acquisto e utilizzo del "Libretto Famiglia".

Nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento²⁶, viene elevato a 15.000 euro la soglia annua di utilizzo delle prestazioni occasionali. Il limite è riferibile ai compensi dovuti da ciascun utilizzatore alla totalità dei prestatori occasionali utilizzati. Inoltre, per la stessa categoria di utilizzatori viene innalzato fino a venticinque dipendenti il numero massimo di lavoratori che il committente può avere in forza per poter ricorrere al contratto di prestazione occasionale, in deroga al limite di dieci dipendenti previsto per la generalità dei settori produttivi²⁷.

Infine, è stato previsto che gli utilizzatori del "Libretto Famiglia", ossia le persone fisiche non in esercizio di attività professionale o d'impresa e le società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, possono acquistare il libretto nominativo prefinanziato anche presso le rivendite di generi di monopolio²⁸.

5. Contratto di prestazione occasionale e Libretto Famiglia a confronto

L'attuale normativa riconosce, dunque, ai datori di lavoro la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionale, nei limiti previsti, secondo due distinte modalità di utilizzo: il Libretto Famiglia (di seguito, anche "LF") e il Contratto di prestazione occasionale (di seguito, anche "Cpo").

²⁵ Si tratta, come anticipato, del d.l. n. 48/2023.

²⁶ V. art. 37, comma 1, lett. a), d.l. n. 48/2023 che ha modificato l'art. 54-bis, comma 1, lett. b), del d.l. n. 50/2017.

²⁷ Cfr. la lett. a) dell'art. 54-bis, comma 14, del d.l. n. 50/2017, come modificata dal d.l. n. 48/2023. Sul punto, v. la circolare Inps 3 agosto 2023, n. 75, soprattutto con riferimento all'aggiornamento della registrazione degli utilizzatori sul servizio online dell'Inps "Contratto di prestazione occasionale".

²⁸ Cfr. lettere a-bis) e b-bis) dell'art. 37, comma 1, d.l. n. 48/2023, introdotte in sede di conversione dalla legge n. 85/2023, che hanno modificato il comma 10 dell'art. 54-bis in commento. Il "Libretto famiglia" è un libretto nominativo prefinanziato composto da titoli di pagamento del valore nominale di 10 euro, finalizzati a pagare le attività lavorative di durata non superiore a un'ora. Il "Libretto famiglia" può essere finanziato con versamenti mediante modello F24 Elide, con causale LIFA o, in alternativa, attraverso il "Portale dei pagamenti". Il servizio messo a disposizione attraverso Portale dei pagamenti permette di eseguire il pagamento online pagoPA e l'Avviso di Pagamento PagoPA per l'acquisto di titoli di pagamento per Libretto Famiglia; il versamento delle somme per il Contratto di Prestazione Occasionale; la visualizzazione e stampa delle ricevute dei Pagamenti effettuati tramite pagoPA.



Tali “strumenti” si distinguono sotto diversi profili.

In particolare, avuto riguardo alla tipologia di utilizzatori, le persone fisiche non in esercizio di attività professionale o d'impresa e le società sportive di cui alla l. n. 91/1981 possono fare ricorso al Libretto Famiglia, mentre gli altri utilizzatori al contratto di prestazione occasionale, comprese le pubbliche amministrazioni che possono farvi ricorso «esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali» nei casi previsti dalla legge²⁹.

Con riferimento all'ambito oggettivo di applicazione di tali strumenti, per il Libretto Famiglia sono stati introdotti dei limiti al fine di limitarne l'utilizzo a tutte quelle prestazioni rese nell'ambito dei contesti domestici che, solitamente, ricadevano nel sommerso. In particolare, le prestazioni di lavoro occasionale possono essere svolte esclusivamente nell'ambito di³⁰:

- a) piccoli lavori domestici, compresi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- b) assistenza domiciliare ai bambini³¹ e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- c) insegnamento privato supplementare;
- c-bis) attività di *steward* negli impianti sportivi nei quali si svolgono partite ufficiali delle squadre di calcio professionistiche³², limitatamente alle società sportive di cui alla l. n. 91/1981.

Per quanto concerne l'importo del compenso, il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per remunerare prestazioni di durata non superiore a un'ora³³. Per quanto concerne, invece, il contratto di prestazione occasionale, la misura del compenso è fissata dalle parti, purché non inferiore al livello minimo stabilito in 9 euro per ogni ora di prestazione lavorativa³⁴. Inoltre, l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, pari a 36 euro, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore³⁵.

La gestione delle prestazioni occasionali, ivi inclusa l'erogazione del compenso ai prestatori, è supportata da un'apposita piattaforma telematica predisposta dall'INPS.

²⁹Il comma 7 dell'art. 54-*bis* del d.l. n. 50/2017 fa riferimento a esigenze: «a) 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; 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 o associazioni di volontariato; d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative».

³⁰ Cfr. il comma 10 del citato art. 54-*bis*.

³¹ Mediante il Libretto Famiglia è erogato, secondo le modalità di cui all'art. 54-*bis*, il contributo di cui all'art. 4, comma 24, lett. b), l. 28 giugno 2012, n. 92, per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

³² V. il d.m. 8 agosto 2007.

³³ Ai sensi del comma 11 dell'art. 54-*bis*, il valore nominale di 10 euro è così suddiviso: 8 euro, per il compenso a favore del prestatore; 1,65 euro, per la contribuzione alla Gestione separata INPS; 0,25 euro, per il premio assicurativo INAIL (entrambi i predetti due importi sono interamente a carico dell'utilizzatore); 0,10 euro, per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.

³⁴ Cfr. il comma 16 dell'art. 54-*bis*. Anche per il Cpo sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata INPS e il premio assicurativo INAIL nella misura pari, rispettivamente, al 33% e al 3,5% del compenso.

³⁵ V. lett. e) del comma 17 dell'art. 54-*bis*.



Ai fini dell'accesso alle prestazioni del LF e del Cpo, prestatori e utilizzatori devono procedere alla registrazione utilizzando la "piattaforma informatica INPS"³⁶. Al momento della registrazione gli utilizzatori dovranno scegliere se accedere al Libretto Famiglia o al Contratto per prestazioni occasionali, mentre i prestatori di lavoro dovranno indicare il conto corrente bancario/postale, il libretto postale ovvero la carta di credito, sul quale l'Istituto provvederà a erogare il compenso relativo a tutte le prestazioni rese nel corso del mese, il giorno 15 del mese successivo³⁷.

Con riferimento agli obblighi comunicativi, gli utilizzatori del **Libretto Famiglia** devono comunicare, tramite la piattaforma informatica INPS ovvero attraverso i servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, al termine della prestazione lavorativa³⁸ e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa³⁹:

- 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.

Gli utilizzatori del **Contratto di prestazione occasionale**, diversi dalle amministrazioni pubbliche, devono trasmettere un'analogha dichiarazione, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso i medesimi canali sopra menzionati⁴⁰.

Merita, infine, un breve cenno al regime sanzionatorio previsto al comma 20 dell'articolo 54-*bis*.

Nel caso in cui venga superato il limite di 2.500 euro di compenso per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo 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 indeterminato⁴¹. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva all'Inps delle prestazioni da effettuarsi ovvero di

³⁶ V. art. 54-*bis*, comma 9, d. l. n. 50/2017.

³⁷ Cfr. il comma 19 dell'art. 54-*bis* nonché la circolare Inps 17 ottobre 2018, n. 103. A richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione, il pagamento del compenso può essere effettuato, decorsi quindici giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale e presso le rivendite di generi di monopolio a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo.

³⁸ Come precisato dalla citata circolare Inps 5 luglio 2017, n. 107.

³⁹ Cfr. il comma 12 dell'art. 54-*bis*. Si precisa che il prestatore riceve contestuale notifica attraverso comunicazione di SMS o di posta elettronica.

⁴⁰ V. il comma 17 dell'art. 54-*bis* e precedente nota 15. Va precisato che nel caso del Cpo, nella dichiarazione da trasmettere all'Inps, anziché la durata della prestazione, occorre indicare, più puntualmente, la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni.

⁴¹ Tale trasformazione del rapporto non è prevista se il superamento dei predetti limiti è effettuato da una pubblica amministrazione.



uno dei divieti di cui al comma 14 dell'art. 54-*bis*⁴², si applica la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. In caso di mancata consegna all'utilizzatore, prima dell'inizio della prestazione, di copia della predetta dichiarazione preventiva, si applica la sanzione di cui all'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003⁴³.

⁴² Per un dettaglio di tali divieti, v. precedente par. 2.

⁴³ Ai sensi di quest'ultima disposizione, *"la violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato"*.

