

Articolo 2-*bis*

Un tentativo di rilancio per il contratto di prestazioni occasionali

di Pierluigi Rauseri*

1. Lavoro occasionale e saltuario

L'intervento normativo dell'art. 2-*bis* del d.l. n. 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 96/2018 incide anche sulla disciplina del contratto di prestazione occasionale per il lavoro occasionale e saltuario nelle microimprese¹, interpolando alcune norme contenute nell'art. 54-*bis* del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 (c.d. decreto fiscale, contenente *Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative in favore degli Enti territoriali, interventi nelle aree colpite dai recenti terremoti e misure per lo sviluppo*), convertito, con modificazioni, nella l. 21 giugno 2017, n. 96².

* *Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.*

¹ Per quanto attiene alle prestazioni accessorie per le persone fisiche non nell'esercizio di attività professionale o d'impresa e per le società sportive di cui alla l. 23 marzo 1981, n. 91 (per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007) è istituito il Libretto famiglia (art. 54-*bis*, comma 6, d.l. n. 50/2017) non riformato dal d.l. n. 87/2018.

² Sul testo normativo novellato dal d.l. n. 87/2018, convertito dalla legge n. 96/2018, si vedano le prime note di V. F. Giglio, *Le prestazioni di lavoro occasionale dopo la legge di conversione del decreto dignità*, in *GLav*, 2018, 35, 14-20.

L'odierno intervento legislativo, quindi, opera sul quadro regolatorio in materia di contratto di prestazione occasionale e di Libretto famiglia già illustrato dall'Inps con la circ. n. 107 del 5 luglio 2017, seguita da ulteriori istruzioni operative rese con i mess. n. 2887 del 12 luglio 2017 e n. 3177 del 31 luglio 2017, e dall'Ispettorato nazionale del lavoro (per i profili sanzionatori) con circ. n. 5 del 9 agosto 2017 e con nota n. 7427 del 21 agosto 2017.

In particolare si registra una apertura verso un utilizzo più semplificato e di maggiore quantità del contratto di prestazioni occasionali con allentamento dei vincoli per l'impresa agricola, l'azienda alberghiera, la struttura ricettiva che opera nel settore del turismo e l'ente locale³ per i quali la comunicazione preventi-

Sulla disciplina del contratto di prestazioni occasionali cfr. le analisi di: V. Pinto, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2017, n. 343, ora in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, 169-193; V. F. Giglio, *Il nuovo lavoro occasionale. Disciplina, profili critici e soluzioni operative*, in *GLav*, 2018, n. 11, *Il Punto*; M. Menegotto, M. Tiraboschi, *La nuova regolazione del lavoro occasionale*, in *GLav*, 2017, n. 28, 12-15; A. Vallebona, *Il lavoro occasionale*, in *MGL*, 2017, n. 7, 452; P. Monda, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, in *MGL*, 2017, 759 ss.; L. Valente, *Il lavoro occasionale: precedenti e disciplina*, in *MGL*, 2017, n. 11, 751 ss.; M. Pagano, *Contratto di prestazione occasionale, confronto con il voucher e profili ispettivi*, in *GLav*, 2017, n. 28, 16-27.

³ Si rammenta che le pubbliche amministrazioni possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei vincoli previsti in materia di contenimento delle spese di personale, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali (progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o fruizione di ammortizzatori sociali; svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi; attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato; organiz-

va non deve riguardare data e ora di inizio e di termine della prestazione, ma il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni. Inoltre le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, possono ricorrere alle prestazioni occasionali rese da soggetti a maggior tutela, se hanno alle proprie dipendenze fino a 8 lavoratori.

Vi sono poi interventi anche sul ruolo degli intermediari della l. n. 12/1979, sulle modalità di pagamento, sulla autocertificazione informatica per i prestatori occasionali e, infine, un alleggerimento sulle sanzioni per l'imprenditore agricolo.

L'art. 54-*bis*, comma 1, del d.l. n. 50/2017 definisce le prestazioni di lavoro occasionali come le attività lavorative che, nel corso di un anno civile, danno luogo a compensi di importo non superiore a:

- a) 5.000 euro per ogni lavoratore con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- b) 5.000 euro per ogni utilizzatore con riferimento alla totalità dei lavoratori;
- c) 2.500 euro per le prestazioni rese da ogni lavoratore in favore dello stesso utilizzatore.

Come chiarito dalla circ. Inps n. 107/2017 gli importi sopra evidenziati fanno riferimento ai compensi effettivamente percepiti dal prestatore, pertanto devono essere considerati al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Con riferimento al singolo utilizzatore sono computati al 75% i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese da: pensionati di vecchiaia o invalidità; giovani con meno di 25 anni di età, iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi

zazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli, art. 54-*bis*, comma 7, d.l. n. 50/2017).

ordine e grado o a un ciclo di studi universitario; persone disoccupate (art. 19, d.lgs. n. 150/2015); percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione o di altre prestazioni di sostegno del reddito (art. 54-*bis*, comma 8, d.l. n. 50/2017). Il d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018 richiede a questo proposito che i prestatori di lavoro appartenenti alle categorie indicate, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica, autocertifichino la relativa condizione. Come sottolineato dalla circ. Inps n. 107/2017 i limiti di compenso per i prestatori occasionali vanno sempre considerati nel loro valore nominale.

Inoltre le prestazioni occasionali incontrano anche un limite di durata pari a 280 ore nell'arco dell'anno civile previsto dall'art. 54-*bis*, comma 20, del d.l. n. 50/2017 (nelle imprese del settore agricolo il limite di durata – come ricorda la circ. Inps n. 107/2017 – è dato dal rapporto tra il limite di importo dei compensi di euro 2.500 per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, e la retribuzione individuata in base alla retribuzione oraria delle prestazioni di lavoro subordinato prevista dal Ccnl leader).

Il quadro regolatorio prevede che il lavoratore abbia diritto a:

- *tutele previdenziali*: all'assicurazione contro l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della l. n. 335/1995, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al d.P.R. n. 1124/1965 (art. 54-*bis*, comma 2, d.l. n. 50/2017)⁴;

⁴ In argomento la circ. Inps n. 107/2017 sottolinea che «Gli oneri relativi all'assicurazione per l'invalidità vecchiaia e superstiti (IVS) e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sono interamente a carico dell'utilizzatore e sono stabiliti nelle misure di seguito indicate, con riguardo al Libretto Famiglia e al Contratto di prestazione occasionale».

- *tutele dei tempi di lavoro e di riposo*: al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo le previsioni degli artt. 7, 8 e 9 del d.lgs. n. 66/2003 (art. 54-*bis*, comma 3, primo periodo, d.l. n. 50/2017);
- *tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*: con applicazione dell'art. 3, comma 8, del d.lgs. n. 81/2008 (art. 54-*bis*, comma 3, ultimo periodo, d.l. n. 50/2017).

Non possono essere chiamati a svolgere prestazioni di lavoro occasionali lavoratori con i quali l'utilizzatore ha in corso o ha cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa (art. 54-*bis*, comma 5, d.l. n. 50/2017).

Al fine di accedere alle prestazioni di lavoro occasionali, lavoratori e utilizzatori devono preventivamente registrarsi ed effettuare i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario di cui alla l. n. 12/1979, in un'apposita piattaforma informatica, curata e gestita dall'Inps (individuata nella circ. Inps n. 107/2017, fruibile attraverso l'accesso al sito internet dell'Istituto – www.inps.it)⁵, che

⁵ L'Inps nella circ. Inps n. 107/2017 precisa che gli adempimenti di registrazione, da parte degli utilizzatori e dei lavoratori occasionale, come pure quelli relativi alla comunicazione dei dati riguardanti la prestazione lavorativa possono essere effettuati: direttamente dall'utilizzatore e dal lavoratore, mediante l'accesso alla piattaforma telematica con l'utilizzo delle credenziali personali (PIN Inps, credenziali SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS – Carta Nazionale dei Servizi); avvalendosi dei servizi di contact center Inps, che, per conto dell'utilizzatore e del lavoratore, eseguiranno le attività di registrazione e gli adempimenti di comunicazione della prestazione lavorativa; d'altra parte anche in questo caso, preliminarmente l'utente deve essere in possesso delle credenziali personali (PIN Inps, credenziali SPID – Sistema pubblico di identità digitale, CNS – Carta nazionale dei servizi). Come segnalato dalla circ. Inps n. 107/2017 in fase di registrazione gli utilizzatori devono anzitutto scegliere se accedere al Libretto famiglia o al contratto per prestazioni occasionali e, in tale ultimo caso, op-

supporta le operazioni di erogazione e accreditamento dei compensi, nonché di valorizzazione della posizione contributiva dei lavoratori mediante un sistema di pagamenti elettronici; i pagamenti possono essere effettuati anche mediante il modello di versamento F24 (art. 54-*bis*, comma 9, d.l. n. 50/2017)⁶.

1.1. Compensi, contributi previdenziali e premi assicurativi

L'Inps supporta le operazioni di erogazione e accreditamento dei compensi, nonché di valorizzazione della posizione contributiva dei lavoratori mediante un sistema di pagamenti elettronici⁷.

I compensi percepiti dal lavoratore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sullo *status* di disoccupato e sono computa-

zionare la ricorrenza specifica selezionando la tipologia di soggetto di appartenenza (pubblica amministrazione, impresa agricola, altro tipo di utilizzatore). A seguire la piattaforma richiede di inserire le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei relativi adempimenti contributivi.

⁶ Inoltre, le operazioni di registrazione e di esecuzione degli adempimenti informativi possono essere svolte dagli intermediari di cui alla l. 11 gennaio 1979, n. 12, per la generalità delle attività; dagli istituti di patronato di cui alla l. 30 marzo 2001, n. 152, per i soli servizi di registrazione del lavoratore e per gli adempimenti relativi all'utilizzo del Libretto famiglia (art. 54-*bis*, comma 9, d.l. n. 50/2017).

⁷ I pagamenti sono effettuati dagli utilizzatori mediante il modello di versamento F24 – Elementi identificativi (ELIDE), con l'indicazione dei dati identificativi dell'utilizzatore e di distinte causali di pagamento: l'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n. 81/E del 3 luglio 2017, ha istituito le specifiche causali contributo LIFA per il Libretto famiglia e CLOC per il contratto di prestazione occasionale. Le somme versate dall'utilizzatore vengono utilizzate dall'Inps per remunerare le prestazioni occasionali e per assolvere agli obblighi contributivi, di norma, entro 7 giorni dall'operazione di versamento (circ. Inps n. 107/2017).

bili per la determinazione del reddito utile al rilascio o al rinnovo del permesso di soggiorno (art. 54-*bis*, comma 4, d.l. n. 50/2017). Il pagamento del compenso al lavoratore⁸ per le prestazioni occasionali rese nel corso del mese (sia nell'ambito del Libretto famiglia che del contratto di prestazione occasionale), avviene a cura dell'Inps provvede, nel limite delle somme previamente acquisite dagli utilizzatori, il giorno 15 del mese successivo, mediante accredito delle spettanze su conto corrente bancario indicato nell'anagrafica del lavoratore⁹ o, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, attraverso bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici postali (art. 54-*bis*, comma 19, primo periodo, d.l. n. 50/2017)¹⁰.

⁸ Nella piattaforma informatica, il lavoratore ha la possibilità di acquisire il prospetto paga mensile, con evidenza dei dati identificativi degli utilizzatori presso i quali ha reso le prestazioni occasionali, della misura dei compensi, della contribuzione previdenziale e assicurativa versata, nonché di ogni altra informazione utile per l'attestazione delle prestazioni svolte (circ. Inps n. 107/2017).

⁹ La circ. Inps n. 107/2017 precisa che i lavoratori hanno l'onere di indicare anche l'Iban del conto corrente bancario o postale, libretto postale ovvero della carta di credito, sul quale l'Inps può provvedere ad erogare il compenso pattuito, ponendo la massima attenzione nella registrazione dei dati, giacché l'Istituto previdenziale non ha elementi di verifica sugli inserimenti, in quanto il lavoratore è esonerato dall'attestazione per ridurre il rischio di frodi (non trattandosi di prestazione previdenziale); ne consegue che «in caso di errata compilazione dei dati relativi all'Iban, l'INPS è esente da ogni forma di responsabilità in caso di erogazione del compenso a beneficiari diversi dal prestatore».

¹⁰ Così sul punto la circ. Inps n. 107/2017: «In particolare, l'Istituto provvede a conteggiare tutti i compensi relativi a prestazioni di lavoro occasionale (LF e CPO) rese nell'ambito del mese e ad erogarli, nel loro importo totale, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, attraverso accredito delle somme sul conto corrente bancario fornito dal prestatore all'atto della registrazione o a seguito di successive

Il d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, ha previsto che, a richiesta del prestatore occasionale (da esprimersi all'atto della registrazione nella piattaforma Inps), il pagamento del compenso al prestatore possa essere effettuato, decorsi 15 giorni dal momento in cui la prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è consolidata, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica Inps e stampato dall'utilizzatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo; gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore (art. 54-*bis*, comma 19, secondo periodo, d.l. n. 50/2017).

L'Inps provvede all'accreditamento dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del lavoratore e a trasferire all'Inail, al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo di riferimento (art. 54-*bis*, comma 19, ultimo periodo, d.l. n. 50/2017).

2. Contratto di prestazione occasionale

Nei commi 13-18 dell'art. 54-*bis* del d.l. n. 50/2017 si rinviene la disciplina del contratto di prestazione occasionale definito come il contratto mediante il quale un utilizzatore¹¹ imprenditore, pro-

variazioni dei dati anagrafici ovvero, in mancanza dell'indicazione dei dati bancari, attraverso bonifico bancario domiciliato che può essere riscosso presso uno degli uffici territoriali della rete di Poste Italiane S.p.A.».

¹¹ La circ. Inps n. 107/2017 puntualmente annota: «Possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale (Cpo), nel rispetto dei limiti economi-

fessionista o pubblica amministrazione¹² acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro «occasionalì o saltuarie» di ridotta entità, nei limiti di importo previsti, alle condizioni e con le modalità stabilite dalla norma.

Il riferimento esplicito al “contratto”, invero, trasporta sul piano classificatorio questa tipologia di prestazione lavorativa occasionale dall’ambito dei lavori senza contratto a quello dei contratti di lavoro, peraltro con una particolare limitazione definitoria riguardante il duplice requisito sostanziale della occasionalità e della saltuarietà della prestazione lavorativa, foriera di un prevedibile contenzioso in termini di qualificazione del rapporto di lavoro.

Il contratto di prestazione occasionale (art. 54-*bis*, comma 14, d.l. n. 50/2017) è vietato per:

ci [...] e degli ulteriori vincoli [...], professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, nonché amministrazioni pubbliche [...], con specifiche regolamentazioni valide per la pubblica amministrazione e per le imprese del settore agricolo».

¹² Nella circ. Inps n. 107/2017 a proposito dell’impiego del contratto di prestazione occasionale da parte della pubblica amministrazione si evidenzia: «Le Pubbliche amministrazioni [...] 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 di cui al comma 20, dell’art. 54-*bis*, del d.lgs. n. 50/2017, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali: 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 il divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale previsto per i datori di lavoro con più di cinque dipendenti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

- a) gli utilizzatori con più di 5 dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato¹³; il d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, sul punto ha previsto una eccezione per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive che operano nel settore del turismo che hanno alle proprie dipendenze fino a 8 lavoratori, con riferimento alle attività lavorative rese dalle seguenti categorie di soggetti: titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; giovani con meno di 25 anni di età, se iscritti a un ciclo di studi scolastico o universitario; persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150; percettori di prestazioni integrative

¹³ «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 [...]. Ai fini del predetto calcolo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, si applicano le regole dettate per la valorizzazione dell'elemento "ForzaAziendale" nella dichiarazione contributiva UniEmens, limitate ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato, nel cui novero rientrano anche gli apprendisti a tempo indeterminato. In particolare, ai fini del computo di cui si tratta, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). 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'articolo 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'articolo 18 del citato d.lgs n. 81/2015. Nel determinare la media occupazionale, 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» (circ. Inps n. 107/2017). Con riguardo agli assunti con contratto di apprendistato, tuttavia, con il mess. n. 2887 del 12 luglio 2017 l'Inps ha specificato che gli apprendisti non devono essere conteggiati nella misura della forza aziendale a tempo indeterminato.

- del salario, di reddito di inclusione o di altre prestazioni di sostegno del reddito (art. 54-*bis*, comma 8, d.l. n. 50/2017);
- b) le imprese del settore agricolo, ad eccezione delle attività lavorative rese da: pensionati di vecchiaia o invalidità, giovani con meno di 25 anni di età, iscritti a un ciclo di studi scolastico o universitario, disoccupati, percettori di prestazioni di sostegno del reddito; a condizione che non siano stati iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli; il nuovo comma 8-bis dell'art. 54-*bis* (introdotto dal d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018), prevede che il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli, vale a dire negli elenchi anagrafici comunali degli operai a tempo determinato (OTD) di più recente pubblicazione (circ. Inps n. 107/2017);
- c) le imprese del settore edile e dei settori affini, esercenti attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, del settore miniere, cave e torbiere¹⁴;
- d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Per attivare il contratto di prestazione occasionale, l'utilizzatore deve versare all'Inps, in modalità telematica – dopo il d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, anche tramite un intermediario di cui alla l. 11 gennaio 1979, n. 12, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore – le somme utilizzabili per compensare le prestazioni (art. 54-*bis*, comma 15, d.l. n. 50/2017).

Con riguardo al compenso del lavoratore occupato con contratto di prestazione occasionale, la norma prevede una misura minima

¹⁴ Si fa riferimento ai CCS 1.13.01, 1.13.02, 1.13.03, 1.13.04, 1.13.05, 4.13.01, 4.13.02, 4.13.03, 4.13.04, 4.13.05, 1.02.xx, 1.11.xx, 4.02.xx, 4.11.xx (circ. Inps n. 107/2017).

oraria pari a 9 euro¹⁵ (tranne che per il settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di lavoro subordinato individuata dal Ccnl leader)¹⁶; rimangono a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla gestione separata Inps, nella misura del 33% del compenso, e il premio dell'assicurazione Inail contro infortuni sul lavoro e malattie professionali, nella misura del 3,5% del compenso (art. 54-bis, comma 16, d.l. n. 50/2017)¹⁷.

¹⁵ Peraltro il legislatore prevede espressamente che l'importo del compenso giornaliero non può essere in nessun caso inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, pari quindi a 36 euro, ciò anche quando la durata della prestazione lavorativa giornaliera effettivamente resa è inferiore a quattro ore. Come la circ. Inps n. 107/2017 evidenzia la misura del compenso delle ore successive alle prime quattro può essere liberamente determinata dalle parti, a condizione che sia rispettata la misura minima di retribuzione oraria di 9 euro.

¹⁶ La circ. Inps n. 107/2017 ricorda che il Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti prevede tre importi orari differenti, a seconda dell'Area di appartenenza del lavoratore, per cui la misura della retribuzione oraria minima risulta rispettivamente pari a: 7,57 euro per l'Area 1; 6,94 euro per l'Area 2; 6,52 euro per l'Area 3.

¹⁷ Ne deriva che con riferimento al compenso minimo orario di 9 euro, la misura degli oneri previdenziale ed assicurativo sono rispettivamente pari a 2,97 euro per Inps e a 0,32 euro per Inail: «Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1,0%. Ai fini della individuazione del costo complessivo sostenuto dall'utilizzatore, gli importi relativi ai predetti oneri contributivi e di gestione si sommano alla misura del compenso» (circ. Inps n. 107/2017).

2.1. Comunicazione preventiva obbligatoria

Relativamente agli adempimenti che l'utilizzatore deve assolvere per la legittima attivazione del contratto di prestazione occasionale, l'art. 54-*bis*, comma 17, del d.l. n. 50/2017, stabilisce che almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, l'utilizzatore deve trasmettere all'Inps, telematicamente, anche avvalendosi dei servizi di *contact center* disponibili, una dichiarazione contenente:

- dati anagrafici e identificativi del lavoratore;
- settore di impiego del lavoratore, oggetto e luogo di svolgimento della prestazione;
- data e ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, tuttavia se imprenditore agricolo, azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o ente locale, devono essere indicati soltanto la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni (prima della riforma operata dal d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018 occorre data e ora di inizio e di fine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni)¹⁸;
- compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata, il d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, ha precisato che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale indicato nella comunicazione (fermo re-

¹⁸ «La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, con l'indicazione giornaliera delle prestazioni» (circ. Inps n. 107/2017).

stando che il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria individuata dal Ccnl leader).

Il lavoratore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso *short message service* (SMS) o posta elettronica.

Se la prestazione lavorativa non ha luogo (per eventi di carattere straordinario come la sopravvenuta indisponibilità del prestatore, cfr. circ. Inps n. 107/2017), l'utilizzatore, entro i 3 giorni successivi alla data prevista di svolgimento della prestazione, deve comunicare all'Inps, telematicamente o avvalendosi dei servizi di *contact center*, la revoca della dichiarazione trasmessa (art. 54-bis, comma 18, primo periodo, d.l. n. 50/2017)¹⁹.

¹⁹ Anche in questo caso il lavoratore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso SMS o posta elettronica, cosicché possa comunicare l'avvenuto svolgimento della prestazione, con il conseguente diritto all'accredito del compenso ed alla valorizzazione della posizione assicurativa, purché la comunicazione avvenga entro la mezzanotte del terzo giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione; il sistema telematico prevede, infatti, la procedura di «conferma, da parte del prestatore o dell'utilizzatore, dell'avvenuto svolgimento della prestazione lavorativa, che potrà essere effettuata al termine della prestazione giornaliera medesima attraverso le funzionalità della procedura telematica INPS. Una volta comunicato l'avvenuto svolgimento della prestazione, la procedura non consente all'utilizzatore la trasmissione di revoca riferita alla stessa prestazione lavorativa. La conferma dell'avvenuto svolgimento sarà disponibile finché la prestazione diventa irrevocabile (entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione). Trascorso tale termine la conferma non è più disponibile» (circ. Inps n. 107/2017). L'Inps e l'Ispettorato nazionale del lavoro effettueranno «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» (circ. Inps n. 107/2017).

In mancanza della revoca, l'Inps provvede al pagamento dei compensi per le prestazioni comunicate²⁰, nonché all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi (art. 54-*bis*, comma 18, ultimo periodo, d.l. n. 50/2017).

3. Profili sanzionatori

Il sistema sanzionatorio per le violazioni dei limiti, degli obblighi e dei divieti posti in materia di prestazioni di lavoro occasionale è individuato dal comma 20 dell'art. 54-*bis* del d.l. n. 50/2017²¹.

Anzitutto il legislatore introduce una specifica sanzione civile²² che sembra colpire tanto il lavoro occasionale reso con Contratto di prestazione occasionale che quello attuato con Libretto famiglia: il rapporto di lavoro occasionale si trasforma in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato se l'utilizzatore (non pubblico) supera il limite di importo di 2.500 euro per le prestazioni rese da ogni lavoratore in favore dello stesso utilizzatore, ovvero se viene superato il limite di durata della prestazione lavorativa pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile o il corrispondente limite di durata per il settore agri-

²⁰ Se l'arco temporale della prestazione indicato nella comunicazione si colloca a cavallo fra due mesi, il pagamento del compenso viene effettuato dall'Inps il mese successivo alla data finale di svolgimento della prestazione lavorativa (circ. Inps n. 107/2017).

²¹ Sugli aspetti sanzionatori, anche con riferimento alle attività di vigilanza, si veda M. Pagano, *Contratto di prestazione occasionale, confronto con il voucher e profili ispettivi*, cit., 25-27; cfr. anche V.F. Giglio, *Il nuovo lavoro occasionale. Disciplina, profili critici e soluzioni operative*, cit., XII-XIV.

²² Sulla sanzione civile della trasformazione del contratto di prestazione occasionale in rapporto di lavoro subordinato si veda L. Ratti, *Conversione del contratto e rapporti di lavoro: Trasformazione e sanzione nel trattamento delle invalidità dei contratti di lavoro*, Giappichelli, 2018, 66-67.

colo, determinato dal rapporto tra il limite di importo di 2.500 euro e la retribuzione oraria prevista dal Ccnl.

La trasformazione del rapporto opera a far data dal giorno in cui si realizza il superamento dei limiti legali, «con applicazione delle connesse sanzioni civili ed amministrative», come annota la circ. INL n. 5/2017.

Tuttavia, il d.l. n. 87/2018, convertito dalla l. n. 96/2018, ha sancito un esonero da responsabilità per il datore di lavoro agricolo, qualora la violazione del limite consentito derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica Inps dai prestatori di lavoro occasionale.

Secondo le specificazioni contenute nella circ. INL n. 5/2017 la violazione dei divieti di cui all'art. 54-bis, comma 5, del d.l. n. 50/2017 – per aver fatto svolgere prestazioni di lavoro occasionali a lavoratori con i quali l'utilizzatore aveva in corso o aveva cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa (divieti che, secondo le precisazioni INL, non trovano applicazione con riferimento ai lavoratori utilizzati in somministrazione di lavoro) – rappresenta un difetto “genetico” della legittima costituzione del rapporto di lavoro occasionale, comportando la conversione fin dall'inizio della prestazione nel rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato in forza delle previsioni del codice civile e dell'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015, con applicazione delle sanzioni civili e amministrative previste per il caso in cui venga accertata la natura subordinata del rapporto di lavoro.

L'art. 54-bis, comma 20, del d.l. n. 50/2017 prevede poi due illeciti amministrativi relativi esclusivamente al contratto di prestazione occasionale puniti entrambi con la medesima sanzione pecuniaria.

In effetti, sia la violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva sancito dall'art. 54-*bis*, comma 17, del d.l. n. 50/2017²³, sia l'attivazione del contratto di prestazione occasionale in una delle ipotesi in cui esso è espressamente vietato dall'art. 54-*bis*, comma 14, del d.l. n. 50/2017, si applica la sanzione pecuniaria amministrativa da euro 500 a euro 2.500, per ogni prestazione lavorativa giornaliera in cui risulta accertata la violazione.

Peraltro, la norma prevede che non trovi applicazione la procedura di estinzione agevolata della diffida precettiva (art. 13, d.lgs. n. 124/2004), per cui la sanzione irrogata (in misura ridotta) in caso di accertamento da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro sarà in concreto pari a 833,33 euro per ciascuna prestazione lavorativa (un terzo del massimo edittale ai sensi dell'art. 16, l. n. 689/1981).

Nel caso di violazione degli obblighi che interessa più lavoratori, secondo le indicazioni contenute nella circ. INL n. 5/2017, la sanzione ridotta sarà calcolata come il prodotto tra l'importo di euro 833,33 e la somma delle giornate lavorative non regolarmente comunicate ovvero effettuate in violazione dei divieti. Tali modalità di calcolo sono state ribadite dalla nota INL n. 7427/2017 la quale afferma che il parametro di quantificazione

²³ La sanzione relativa all'obbligo di comunicazione si applica sia con riferimento alla comunicazione effettuata in ritardo o sia con riguardo a quella che pur effettuata non contiene tutti gli elementi richiesti o che contiene elementi non corrispondenti a quanto effettivamente svolto: «Ciò può avvenire, ad esempio, qualora la prestazione occasionale giornaliera sia stata effettivamente svolta per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nella comunicazione preventiva. In tale caso, peraltro, il personale ispettivo provvederà a comunicare alla competente sede INPS l'avvenuto accertamento della maggior durata della prestazione affinché l'Istituto possa adottare le proprie determinazioni in relazione al singolo rapporto di lavoro» (circ. INL n. 5/2017).

dell'importo sanzionatorio è rappresentato dal numero delle giornate nelle quali si è fatto ricorso, indipendentemente dal numero dei lavoratori impiegati nelle singole giornate²⁴.

La circ. INL n. 5/2017 sottolinea anche come la violazione delle tutele in materia di orario di lavoro (riposi giornalieri, pause e riposi settimanali) e di sicurezza sul lavoro comporta le specifiche reazioni sanzionatorie dettate, rispettivamente, dal d.lgs. n. 66/2003 e dal d.lgs. n. 81/2008.

Da ultimo, la circ. INL n. 5/2017 fornisce specifici chiarimenti con riferimento alla maxisanzione contro il lavoro sommerso, evidenziando che in caso di mancata trasmissione della comunicazione preventiva ovvero di revoca della comunicazione effettuata a fronte di una prestazione di lavoro occasionale in realtà effettivamente svolta, la sola registrazione del lavoratore occasionale sulla piattaforma telematica Inps non rappresenta elemento sufficiente per escludere che si tratti di rapporto di lavoro sconosciuto alla pubblica amministrazione, rendendo perciò possibile, se si accerta la natura subordinata del rapporto di lavoro la contestazione dell'impiego di lavoratori "in nero".

Su tale essenziale assunto, l'INL individua criteri utili a differenziare le ipotesi in cui la prestazione di lavoro resa può considerarsi prestazione occasionale meramente non comunicata da quelle in cui si tratta di un rapporto di lavoro sommerso, chiarendo che trova applicazione la sola sanzione amministrativa di cui all'art. 54-bis, comma 20, d.l. n. 50/2017, se ricorrono congiuntamente i seguenti elementi: la prestazione lavorativa è comunque possibile a fronte del non superamento dei limiti economici e temporali

²⁴ La nota INL n. 7427/2017 illustra tale posizione con un esempio: violazione dell'obbligo di comunicazione di 3 lavoratori il primo giorno, 1 lavoratore il secondo giorno e 2 lavoratori il terzo giorno; la sanzione amministrativa è data dal prodotto $833,33 \times 3$, pari a 2499,99 euro, dovendosi considerare le tre giornate di lavoro occasionale irregolarmente svolte.

previsti dalla legge; la prestazione può considerarsi occasionale per la presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite dallo stesso datore di lavoro²⁵. In assenza anche di uno soltanto dei due presupposti enucleati, al contrario, dovrà applicarsi maxisanzione contro il sommerso, sempreché ricorra il requisito della subordinazione.

Da ultimo, la circ. INL n. 5/2017 ha chiarito che la maxisanzione trova applicazione anche se la comunicazione telematica viene effettuata nel corso dell'accesso ispettivo, come pure in costanza di una revoca della comunicazione per una prestazione di lavoro che, all'esito degli accertamenti ispettivi svolti, risulta essere stata effettivamente resa, per l'evidente volontà di "occultare" la prestazione lavorativa²⁶.

²⁵ La circ. INL n. 5/2017 esemplifica il ragionamento: «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».

²⁶ Sul punto la circ. INL n. 5/2017 precisa che l'INL, in raccordo con l'Inps, «porrà particolare attenzione sulle revoche delle comunicazioni di prestazioni occasionali valutandone la frequenza e quindi la possibile sussistenza di comportamenti elusivi volti ad aggirare la disciplina normativa».