

Cos'è

La disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale è stata introdotta dall'articolo 54 bis, legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del [decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50](#). L'Istituto ha fornito indicazioni con la circolare INPS 5 luglio 2017, n. 107.

Successivamente sono intervenute diverse disposizioni di legge che hanno rivisto l'ambito di applicazione della norma.

L'articolo 2-bis, decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, cosiddetto "Decreto dignità", introdotto in sede di conversione dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, ha apportato significative modifiche alla disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale nell'ambito delle attività agricole, del turismo e degli enti locali.

L'Istituto ha fornito chiarimenti a tale proposito con la [circolare INPS 17 ottobre 2018, n. 103](#).

A chi è rivolto

Il **contratto di prestazione occasionale** è rivolto a diverse categorie di utilizzatori, ognuno con propri limiti e caratteristiche peculiari: professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, imprese agricole, pubbliche amministrazioni, enti locali, aziende alberghiere e strutture ricettive del settore turismo, onlus e associazioni che possono acquisire prestazioni di lavoro attraverso contratti di prestazione occasionale, per attività lavorative sporadiche e saltuarie, nel rispetto dei limiti economici previsti dalla norma.

Tali **limiti economici**, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa, corrispondono:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro (in virtù del particolare regime previsto dal legislatore, le società sportive che utilizzano steward negli stadi sono escluse dall'applicazione del limite di 5.000 euro, relativo ai compensi erogabili dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori impiegati come steward);
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro (elevato a 5.000 euro per le prestazioni rese dagli steward nei confronti delle società sportive).

Tali importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

La **misura del compenso** è **calcolata** sulla base del 75% del suo effettivo importo, esclusivamente nel rapporto tra ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori, per le seguenti categorie di prestatori:

- 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 a un ciclo di studi presso l'università;
- persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di Reddito di Inclusione (REI o SIA, che costituisce la prestazione di Sostegno all'Inclusione Attiva attualmente vigente e destinata a essere sostituita dal REI), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Pertanto, i limiti di compenso complessivo, riferiti a ciascun singolo prestatore, sono sempre da considerare nel loro valore nominale. Diversamente, un singolo utilizzatore, ai fini del rispetto del limite economico, potrà computare nella misura del 75% i compensi erogati a favore dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate ([circolare INPS 5 luglio 2017, n. 107](#)).

Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione Separata di cui all'articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal Testo Unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

Il compenso giornaliero del prestatore non può essere inferiore a 36 euro, pari al corrispettivo di quattro ore lavorative. Il compenso orario è liberamente fissato dalle parti, ma non può mai essere inferiore a 9 euro l'ora, salvi i diversi limiti previsti per il settore agricolo.

Al compenso spettante al prestatore si applicano alcuni **oneri a carico dell'utilizzatore**: la contribuzione alla Gestione Separata, nella misura del 33% e l'assicurazione INAIL, nella misura del 3,5%.

Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore è trattenuto dall'INPS l'onere di gestione nella misura dell'1%.

La legge prevede alcuni limiti tassativi all'utilizzo del contratto di prestazione occasionale.

Il divieto per l'utilizzo del contratto di prestazione occasionale è previsto tassativamente:

- per i soggetti con più di cinque dipendenti a tempo indeterminato;
- da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Non è inoltre possibile fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionale da parte di lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso, o abbia avuto negli ultimi sei mesi, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Regime per l'agricoltura

Per le **imprese operanti nel settore agricoltura** con non più di cinque dipendenti è possibile il ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- 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 a un ciclo di studi universitario;
- persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;

- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

L'utilizzatore è tenuto a effettuare una **dichiarazione** preventiva almeno un'ora prima dell'inizio della stessa.

L'importo del **compenso minimo giornaliero** indicato dall'utilizzatore non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, nel rispetto della misura minima oraria prevista per il settore agricoltura.

Il compenso minimo è determinato in base 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:

- Area 1: 9,65 euro;
- Area 2: 8,80 euro;
- Area 3: 6,56 euro.

Le **imprese del settore agricolo** possono ricorrere al **contratto di prestazione occasionale** impiegando esclusivamente alcune categorie di lavoratori che in ogni caso non devono essere stati iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli e che siano:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- studenti con meno di 25 anni di età;
- persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di REI o SIA, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Regime per le pubbliche amministrazioni

Le **pubbliche amministrazioni** possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali e per attività specifiche previste dalla legge:

- 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;
- per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato;
- per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli.

Le pubbliche amministrazioni non sono soggette al divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale previsto per i datori di lavoro con più di cinque dipendenti in rapporto.

Regime per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive del settore turismo

Per le **aziende alberghiere** e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, che abbiano alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori a tempo indeterminato, è possibile il ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- 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 a un ciclo di studi universitario;
- persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Nel caso in cui l'azienda alberghiera o la struttura ricettiva del settore turismo sia già registrata, fra gli utilizzatori, nella piattaforma informatica delle prestazioni occasionali, è tenuta ad aggiornare la classificazione.

Regime per gli enti locali

Gli enti locali 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'articolo 54-bis, del d.lgs. 50/2017, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:

- 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;
- per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato;
- per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli.

Gli enti locali, come le pubbliche amministrazioni in genere, non sono soggetti al divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale previsto per i datori di lavoro con più di cinque dipendenti in rapporto, nel caso in cui l'ente locale sia già registrato, fra gli utilizzatori, nella piattaforma informatica delle prestazioni occasionali.

Come funziona

Per poter accedere alle prestazioni occasionali, gli utilizzatori devono preventivamente registrarsi sulla piattaforma delle prestazioni occasionali e alimentare il proprio portafoglio elettronico virtuale, per poi procedere all'invio della comunicazione relativa alla prestazione lavorativa tramite la piattaforma delle prestazioni occasionali dell'INPS.

A tal fine, possono effettuare i versamenti necessari tramite modello F24 modello Elide, con causale CLOC, oppure tramite il "Portale dei pagamenti".

Le **procedure di registrazione** e di **comunicazione** dei dati relativi alla prestazione lavorativa possono essere svolte direttamente dagli utilizzatori e dai prestatori mediante il servizio online oppure tramite il contact center.

Anche gli intermediari autorizzati, attraverso la specifica procedura potranno operare in nome e per conto dell'utilizzatore e/o del prestatore sulla base di apposite deleghe rese per iscritto dal delegante ([messaggio 31 luglio 2017, n. 3177](#)).

Per attivare il contratto di prestazioni accessorie e le relative tutele, l'utilizzatore almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione deve comunicare, tramite il servizio online dedicato:

- i dati identificativi del prestatore;
- il compenso pattuito;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- la durata;
- la tipologia;
- il settore dell'attività lavorativa;
- altre informazioni per la gestione del rapporto.

Nel caso in cui l'utilizzatore intenda revocare una comunicazione precedentemente inserita, può accedere alla procedura e procedere alla revoca esclusivamente entro tre giorni dalla data in cui la prestazione stessa si sarebbe dovuta svolgere.

Contestualmente alla trasmissione della comunicazione da parte dell'utilizzatore, il prestatore riceve notifica della stessa (o della revoca) tramite mail o SMS.

Nel caso in cui la revoca non venga espressa nei termini previsti dalla legge, l'INPS tratterà la somma corrispondente al compenso pattuito tra le parti, indipendentemente dal fatto che la prestazione si sia effettivamente svolta, procedendo al pagamento al prestatore e al versamento in favore dello stesso della contribuzione previdenziale e INAIL.

Il prestatore potrà, tramite il servizio online, confermare l'effettivo svolgimento della singola prestazione giornaliera entro i tre giorni successivi. In tal caso, è inibita la possibilità per l'utilizzatore di revocare la prestazione.

Per **imprese agricole**, del **turismo** ed **enti locali** la dichiarazione preventiva deve prevedere un monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni consecutivi.

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da uno a dieci giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione. La dichiarazione deve essere trasmessa almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione.

Lo svolgimento, da parte dei pensionati, di prestazioni occasionali sia nell'ambito del Contratto di prestazioni occasionali che del Libretto Famiglia (come ad esempio le prestazioni retribuite con il bonus baby-sitting) può determinare l'incumulabilità del trattamento pensionistico con i redditi da lavoro, con l'effetto di sospendere la pensione (ad es. pensione quota 100; pensione ai lavoratori c.d. precoci) o ridurne l'importo in pagamento (ad es. trattamenti previdenziali di invalidità, pensioni ai superstiti, etc.).