

Collaborazioni occasionali e lavoro autonomo

CPO Caserta

21 marzo 2023

Avv. Giuseppe Gentile

Programma

1. *Il lavoro occasionale accessorio dopo la Legge di Bilancio 2023*
2. *Il lavoro non subordinato:*
 - a. Il lavoro autonomo
 - b. Le collaborazioni

1.

***Il lavoro occasionale accessorio dopo
la Legge di Bilancio 2023***

*Lavoro accessorio era da ultimo regolato con il **D.L. n. 50/2017**, convertito con modificazioni in **Legge n. 96/2017 – art. 54-bis**, che detta una disciplina sostitutiva dei «voucher» articolata per:*

- Tipologie*
- Limiti economici*
- Limiti di durata*
- Aspetti sanzionatori*

La disciplina del lavoro occasionale (art. 54 bis DL 50/2017) introdotta per sostituire l'abrogazione dei vecchi “voucher” distingue tra:

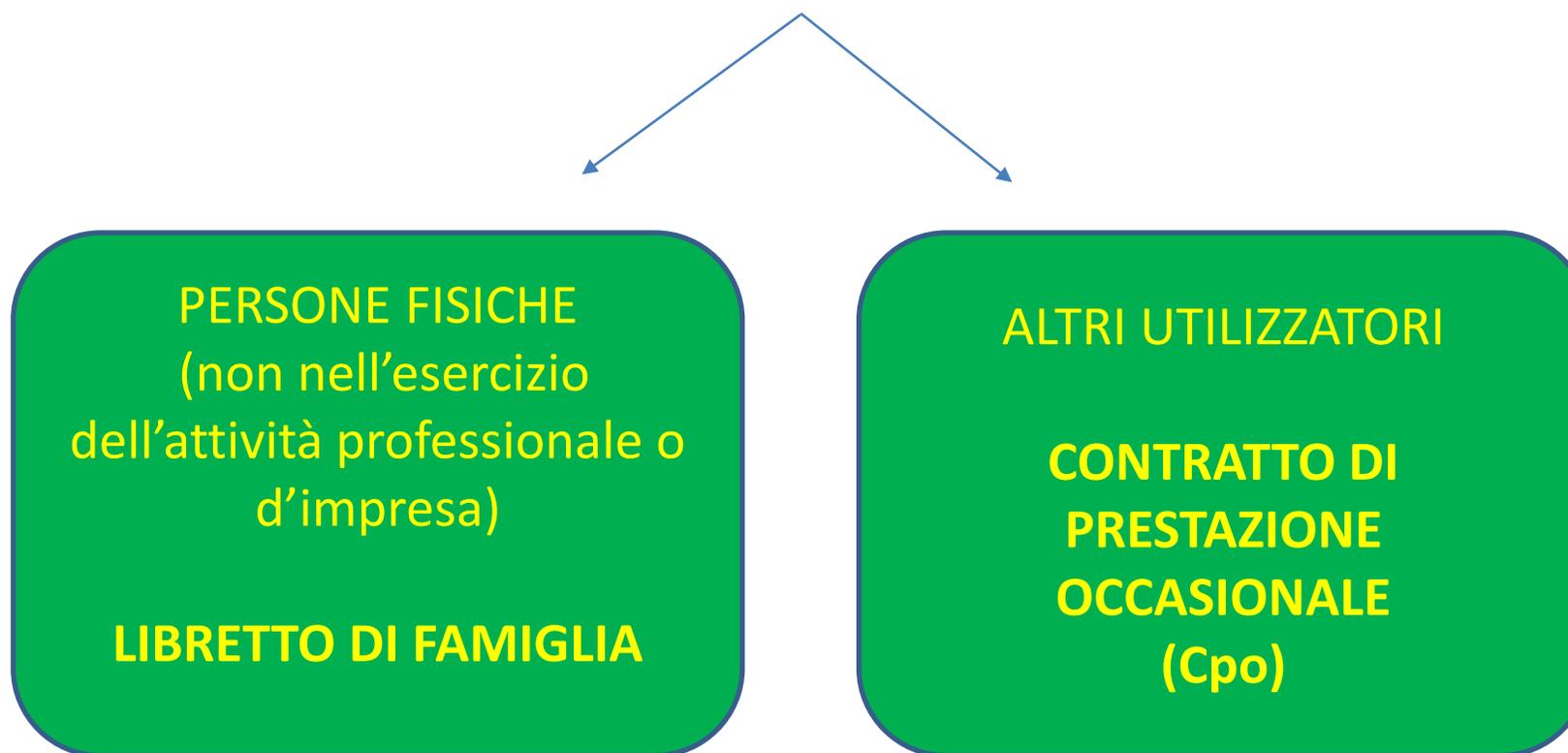
- **Contratto di prestazione occasionale (PrestO):** si rivolge notoriamente a imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi e associazioni o altri enti di natura privata
- **Libretto Famiglia:** è destinata alle persone fisiche non nell'esercizio di attività professionale o d'impresa.

Entrambi strumenti contrattuali che consentono il ricorso a prestazioni di lavoro saltuarie e di ridotta entità con modalità semplificate

NATURA GIURIDICA: nessun rilievo *nomen iuris* o qualificazione giuridica, ma solo regolare osservanza presupposti

TIPOLOGIE

Due distinte tipologie "contrattuali", in funzione della natura del committente



Novità 2023

Legge n. 197 del 29 dicembre 2022 (Legge di bilancio per il 2023)
Decreto Legge n. 198 del 30 dicembre 2022 (Milleproroghe)
Decreto Legge n. 5 del 14 gennaio 2023 (Carburanti)

Legge n. 197 del 29 dicembre 2022 (Legge di bilancio per il 2023)
Decreto Legge n. 198 del 30 dicembre 2022 (c.d. Milleproroghe)
Decreto Legge n. 5 del 14 gennaio 2023 (c.d. decreto Carburanti)

Le novità in busta paga	Esonero contributivo lavoratori dipendenti
	Regime fiscale delle mance
	Regime fiscale per i premi di risultato
	Bonus benzina
	Congedi parentali
Agevolazioni all'assunzione	Incentivo strutturale giovani
	Sgravio contributivo assunzione donne
	Assunzione percettori di reddito di cittadinanza
Altre novità nella gestione del rapporto di lavoro	PrestO
	Regime sperimentale per il lavoro agricolo
	Smart working lavoratori fragili

	CIGO
Ammortizzatori sociali	CIGS
	FIS
Novità in tema di pensioni	Quota 103
	Incentivo alla prosecuzione dell'attività lavorativa
	APE sociale
	Opzione donna
Altre novità	Decontribuzione giovani imprenditori agricoli
	Reddito di cittadinanza
	Indennità lavoratori dello spettacolo
	Novità per i regimi fiscali
	Limiti all'utilizzo del contante

Contratto di prestazione occasionale - PrestO

Le novità:

- 1. Campo di applicazione: nuovi limiti utilizzo*** (comma 342)
- 2. Conferma impianto normativo per procedure, adempimenti e regime sanzionatorio***
- 3. Divieto in Agricoltura: nuova disciplina organica ad hoc ma sperimentale*** (commi 343-354)

1. Campo di applicazione: nuovi limiti utilizzo (comma 342)

La norma

Comma 342: Contratto di prestazione occasionale - PrestO

342. *All'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le seguenti modificazioni:*

a) al comma 1, lettera b), le parole: « 5.000 euro » sono sostituite dalle seguenti:

*« **10.000 euro** »; b) dopo il comma 1 è inserito il seguente: « 1-bis. Le disposizioni del comma 1 si applicano, entro i limiti stabiliti dal presente articolo, **anche 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** »;*

*c) il **comma 8-bis è abrogato**; ([agricoltura...sostituito dai commi 343-355](#))*

d) al comma 14:

*1) alla lettera a), le parole: « cinque lavoratori » sono sostituite dalle seguenti: « **dieci lavoratori** » e le parole: « , ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori » sono soppresse;*

2) alla lettera b), le parole: « , salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli » sono soppresse.

Le novità in sintesi

Comma 342: Contratto di prestazione occasionale - PrestO

La legge di bilancio interviene riscrivendo in parte l'articolo 54 bis del DL n. 50/2017; dal 1° gennaio 2023:

- viene aumentato **da 5.000 a 10.000 euro** il limite massimo di compensi che, nel corso di un anno civile, possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore per prestazioni occasionali, con riferimento alla totalità dei prestatori.
- viene ampliata la platea dei datori di lavoro che possono acquisire le prestazioni di lavoro occasionale: è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.
- **resta, invece, fermo a 5.000 euro** il compenso massimo che può essere percepito da ciascun prestatore nel corso dell'anno civile;
- resta fermo il limite per le prestazioni complessivamente rese da **ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore**, per compensi di importo non superiore a **2.500 euro**;
- i PrestO si applicano anche alle strutture ricettive operanti nel settore turistico e alle attività di discoteche, sale da ballo night-club e simili (codici **ATECO 93.29.1**);

Le novità nel dettaglio



Nuovi limiti nell'utilizzo del lavoro occasionale (art. 54-bis. D.L. n. 50/2017 conv. in L. n. 96/2017):

1) raddoppiato il valore massimo complessivo delle prestazioni di lavoro occasionale acquisibili da ciascun utilizzatore: i relativi compensi, con riferimento alla totalità dei prestatori, **passano infatti da € 5.000 a € 10.000 (nuovo limite massimo) nell'anno civile.**

Nuovi limiti applicazione 2023 Prest.O.	
AmMESSO	a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
	b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente <u>non superiore a 10.000 euro</u> ;
	c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro;
	c-bis) per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro (società e attività sportive – Stewart).

Inserimento nuove attività utilizzatrici (c. 1-bis, art. 54-bis. D.L. n. 50/2017 conv. in L. n. 96/2017):

2) la disciplina dei limiti dei compensi si applica anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night club e simili (ossia, le attività di cui al codice ATECO 93.29.1).



93.29	Altre attività ricreative e di divertimento
93.29.1	Discoteche, sale da ballo night-club e simili
93.29.10	Discoteche, sale da ballo night-club e simili

Soglie occupazionali (c. 14, art. 54-bis. D.L. n. 50/2017 conv. in L. n. 96/2017):

3) innalzamento della soglia occupazionale per il divieto al ricorso al lavoro occasionale: non possono acquisire prestazioni di lavoro occasionale, in generale, gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze **più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (anziché 5, come nell'attuale formulazione della norma).

- **Divieto Prest.O.**

- **a)** da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze **più di dieci lavoratori subordinati** a tempo indeterminato, ~~ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori;~~
- **b)** da parte delle imprese del settore agricolo, ~~salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;~~
- **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.

Soglie occupazionali (art. 54-bis. D.L. n. 50/2017 conv. in L. n. 96/2017):

Rimangono valide le disposizioni di computo di cui all'art. 8 quale computo «reddituale»:

Computo comma 8

- **Sono computati in misura pari al 75 per cento del loro importo, ai fini del comma 1, lettera b), i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti, purché i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica di cui al comma 9, autocertifichino la relativa condizione:**
 - 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.
- **Abrogato il comma 8-bis:** ~~Per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica di cui al comma 9, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.~~

Ancora con riferimento al campo di applicazione



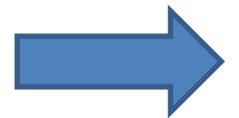
Comma 342: Contratto di prestazione occasionale - PrestO

Come si calcola la forza aziendale ?

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.**

Ad esempio, se la prestazione verrà resa il giorno 23 luglio 2022, dovrà essere effettuato il computo della media occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato per i mesi da novembre 2021 (ottavo mese precedente) ad aprile 2022 (terzo mese precedente).

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.



Comma 342: Contratto di prestazione occasionale - PrestO

Come si calcola la forza aziendale ?

In particolare, 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.

(Circolare INPS n. 107/2017 e del messaggio n. 2887/2017)

Comma 342: Contratto di prestazione occasionale - PrestO

Non può essere utilizzato nelle imprese del settore **dell'edilizia** e di settori affini e all'interno del contesto degli **appalti di opere e servizi** questo perché sostanzialmente in edilizia e appalti vi è la necessità di **certificare le condizioni del rapporto di lavoro**

Si pensi anche alle regole in materia della **tutela della salute e di sicurezza e della sicurezza** dei lavoratori:

- in occasione dell'occupazione di un lavoratore per la prestazione occasionale vi è semplicemente un obbligo legato a un'informativa riguardo le condizioni di lavoro,
- molto diversa rispetto alle attività di **formazione** e di **addestramento** che invece sono tipiche dei lavoratori normale contratto subordinato

2. Conferma impianto normativo per procedure, adempimenti e regime sanzionatorio

ASPETTI SANZIONATORI

Circ. INL 9 agosto 2017, n. 5

Superamento del limite economico o del limite orario; (sanzione riguardanti sia il contratto di prestazione occasionale, sia il libretto famiglia)

Il superamento da parte di un utilizzatore per ogni singolo prestatore del limite economico di 2.500 euro (comma 1, lett. c) o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco di un anno civile - ~~ovvero del diverso limite previsto nel settore agricolo~~ - comporta la trasformazione del relativo rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il predetto superamento, con applicazione delle connesse sanzioni civili ed amministrative.

Va tuttavia precisato che la trasformazione del rapporto e l'applicazione delle suddette sanzioni non operano nel caso in cui l'utilizzatore sia una pubblica amministrazione.

Art. 54 bis – c. 5

Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionale da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa



Circ. INL 9 agosto 2017, n. 5

Violazione del divieto di cui al comma 5 (sanzione riguardante sia il contratto di prestazione occasionale, sia il libretto famiglia)

La violazione dei divieti di cui al comma 5 - ossia l'aver acquisito "prestazioni di lavoro occasionali da 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 continuativa" - integra un difetto "genetico" afferente alla costituzione del rapporto e comporta dunque, in applicazione dei principi civilistici, la conversione ex tunc dello stesso nella tipologia ordinaria (art. 1, D.Lgs. n. 81/2015) del lavoro a tempo pieno e indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, laddove evidentemente sia accertata la natura subordinata dello stesso.

ADEMPIMENTI

Art. 54 bis – c. 17 – 18

17. *L'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), 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, una dichiarazione 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 imprenditore agricolo~~, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni;*
- e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, ~~fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16.~~*

Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica.

Art. 54 bis – c. 17 – 18

18. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore di cui al comma 6, lettera b), è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, la revoca della dichiarazione trasmessa all'INPS entro i tre giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione.

In mancanza della predetta revoca, l'INPS provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi nel termine di cui al comma 19.

Circ. INL 9 agosto 2017, n. 5

Violazione dell'obbligo di comunicazione e dei divieti di cui al comma 14 (sanzioni riguardanti esclusivamente il contratto di prestazione occasionale)

*In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva di cui al comma 17 da parte di utilizzatori, diversi dalla pubblica amministrazione e dalle persone fisiche/famiglie, ovvero di violazione di uno dei divieti di cui al comma 14 si applica la **sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 "per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione"**.*

In tali ipotesi non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D. Lgs. n. 124/2004 e la sanzione ridotta ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/1981 è pertanto pari ad euro 833,33 per ogni giornata non tracciata da regolare comunicazione.

Per più periodi

Circ. INL 9 agosto 2017, n. 5

*Laddove venga riscontrata la violazione degli obblighi di cui sopra in relazione a più lavoratori, pertanto, **la sanzione ridotta risulterà essere il prodotto tra il citato importo di euro 833,33 e la somma delle giornate lavorative** non regolarmente comunicate ovvero effettuate in violazione dei divieti di cui al comma 14.*

Tale sanzione troverà dunque applicazione laddove la comunicazione sia effettuata in ritardo o non contenga tutti gli elementi richiesti o, ancora, detti elementi non corrispondano a quanto effettivamente accertato. 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.

Per più lavoratori

Nota INL 21 agosto 2017, n. 7427

Laddove venga riscontrata la violazione degli obblighi di comunicazione preventiva più lavoratori, pertanto, la sanzione ridotta risulterà essere il prodotto tra il citato importo di euro 833,33 e la somma delle giornate lavorative non regolarmente comunicate ovvero effettuate in violazione dei divieti di cui al comma 14.

Ne consegue, pertanto, che il parametro di quantificazione dell'importo sanzionatorio è rappresentato dal numero delle giornate in cui si è fatto ricorso al lavoro occasionale, indipendentemente dal numero dei lavoratori impiegati nella singola giornata (ad es. violazione dell'obbligo di comunicazione di 3 lavoratori il primo giorno, 1 lavoratore il secondo giorno e 2 lavoratori il terzo giorno; in tal caso la sanzione amministrativa sarà di euro 833, 33x3 (giorni): tot. 2499,99).

Ricadute ispettive

Circ. INL 9 agosto 2017, n. 5

Ambito di applicazione della maxisanzione e rapporti con la violazione dell'obbligo preventivo di comunicazione della prestazione occasionale

Nelle ipotesi di mancata trasmissione della comunicazione preventiva ovvero di revoca della stessa a fronte di una prestazione di lavoro giornaliera effettivamente svolta, la mera registrazione del lavoratore sulla piattaforma predisposta dall'Istituto non costituisce di per sé elemento sufficiente ad escludere che si tratti di un rapporto di lavoro sconosciuto alla Pubblica Amministrazione con la conseguente possibilità, laddove sia accertata la natura subordinata dello stesso, di contestare l'impiego di lavoratori «in nero».

Istruttoria ispettiva!!!

Occorre, quindi, individuare dei criteri utili a differenziare le ipotesi in cui la prestazione di lavoro effettivamente resa possa considerarsi quale prestazione occasionale non comunicata ovvero come un "normale" rapporto di lavoro "in nero", come tale sanzionabile esclusivamente con la c.d. maxisanzione.

Ricadute ispettive

Circ. INL 9 agosto 2017, n. 5

Si applicherà esclusivamente la sanzione di cui all'art. 54 bis, comma 20, ogniqualvolta - ferma restando evidentemente la registrazione delle parti sulla piattaforma INPS – ricorrano congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali (280 ore) previsti dallo stesso art. 54 bis;*
- b) la prestazione possa effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare una mera violazione dell'obbligo di comunicazione.*

Ricadute ispettive

Circ. INL 9 agosto 2017, n. 5

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.

Viceversa, in assenza di anche uno solo dei predetti requisiti, troverà applicazione la c.d. maxisanzione per lavoro "nero" laddove, evidentemente, concorra il requisito della subordinazione. La maxisanzione troverà inoltre applicazione, in assenza di uno dei requisiti anzidetti, anche qualora la comunicazione venga effettuata nel corso dell'accesso ispettivo.

La stessa sanzione si applicherà in presenza di una revoca della comunicazione a fronte di una prestazione di lavoro che, a seguito di accertamenti, risulti effettivamente resa.

**3. Divieto in Agricoltura:
nuova disciplina organica ad hoc ma sperimentale
(commi 343-354)**

Commi 343–354: Regime sperimentale per il lavoro agricolo

343. Al fine di garantire la continuità produttiva delle imprese agricole e di creare le condizioni per facilitare il reperimento di manodopera per le attività stagionali, favorendo forme semplificate di utilizzo delle **prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura** assicurando ai lavoratori le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato, si applicano **per il biennio 2023-2024** le disposizioni dei commi da 344 a 354. All'articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 16, le parole: « , tranne che nel settore agricolo, per il quale il **compenso minimo** è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale » **sono soppresse**;

b) al comma 17, primo periodo, alla lettera *d)*, le parole: « di imprenditore agricolo, » e, alla lettera *e)*, le parole: « , fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16, fermo restando che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera *d)* del presente comma » **sono soppresse**;

c) al comma 20, le parole: « ; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera *c)*, e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16 » e le parole: « , salvo che la violazione del comma 14 da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8 » **sono soppresse**.

Commi 343–354: Regime sperimentale per il lavoro agricolo

Per il settore agricolo si introduce una **disciplina sperimentale**, valida per il **biennio 2023-2024**, che consente il ricorso alle prestazioni occasionali da parte delle imprese agricole per un **massimo di 45 giornate lavorative per ciascun lavoratore**.

In agricoltura, il contratto di prestazione lavoro occasionale può essere utilizzato per

- pensionati, disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali o del Reddito di cittadinanza, studenti fino a 25 anni, detenuti ammessi al lavoro all'esterno, che (a eccezione dei pensionati) non abbiano avuto rapporti di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti;
- può avere una **durata massima di 12 mesi, con limite di 45 giorni di effettivo lavoro**.

In caso di superamento del limite di 45 giorni scatta la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in contratto a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro:

- prima dell'inizio del rapporto di lavoro, è tenuto ad acquisire **un'autocertificazione resa dal lavoratore** in ordine alla propria condizione soggettiva;
- è obbligato a darne previa **comunicazione al competente Centro per l'impiego**.

Commi 343–354: Regime sperimentale per il lavoro agricolo

In caso di:

- violazione di tale obbligo di **comunicazione**
- utilizzo di **soggetti diversi** da quelli che possono erogare le prestazioni occasionali

si applica la **sanzione amministrativa** pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione, salvo che la violazione da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore ai sensi.

L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è preclusa ai datori di lavoro agricoli che non rispettano i **contratti collettivi nazionali e provinciali** di lavoro stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il compenso erogato per prestazioni di lavoro occasionale in agricoltura è **esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide** sullo stato di **disoccupazione** ed è **cumulabile** con qualsiasi tipologia di **trattamento pensionistico**.

L'iscrizione dei lavoratori che erogano prestazioni occasionali di lavoro agricolo nel libro unico del lavoro può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile.

Commi 343–354: Regime sperimentale per il lavoro agricolo

INPS circolare n. 6/2023

è vietato l'utilizzo della prestazione occasionale in agricoltura rinviando poi l'analisi della disciplina ha ulteriori circolari e ulteriori messaggi

l'attività stagionale è già disciplinata all'interno del contratto collettivo degli agricoltura addirittura sia a livello nazionale sia a livello provinciale perché ogni provincia ha il suo contratto collettivo nel mondo dell'agricoltura

per il biennio 2023 e 2024 stabilisce che viene introdotto un **contratto di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato** che può avere una durata non superiore a **45 giornate annue devono intendersi di effettivo lavoro** per singolo lavoratore e per specifici soggetti

La prestazione deve essere resa da quei soggetti che prima di tutto **non** abbiano avuto un **ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti** all'instaurazione del rapporto di lavoro occasionale

Sarà necessario **valutare** se accedere al lavoro occasionale in agricoltura oppure optare per le disposizioni del contratto collettivo per i cosiddetti lavoratori **avventizi** quindi fino alle 100 giornate per le stagionalità

Commi 343–354: Regime sperimentale per il lavoro agricolo

è un contratto a termini di **12 mesi** che potrà essere anche molto più lungo rispetto alla prestazione massima di **45 giorni**

il compenso dovrà essere quello stabilito dalla **contrattazione collettiva nazionale o provinciale** sottoscritta dalle **associazioni sindacali comparativamente più rappresentative**

l'iscrizione dei lavoratori può avvenire anche in un'**unica soluzione**

Potremo elaborare anche **un solo cedolino** a fine periodo ?

Problematiche **software** ?

Commi 343–354: Regime sperimentale per il lavoro agricolo

È sufficiente la mera consegna della comunicazione al centro per l'impiego

Ciò assolve totalmente alle **disposizioni di informazione** al lavoratore quindi **non si dovrà fare l'informativa prevista dal «decreto trasparenza»**

avremo il versamento all'INPS per mezzo della contribuzione unificata previdenziale agricola utilizzando i classici sistemi «SCAU»

Con un cedolino alla fine della quarantacinquesima giornata potremmo **versare tutta la contribuzione** entro il 16 del mese successivo al termine del 45° giorno ?

il compenso:

- è **imponibile previdenziale**
- ma è **totalmente esente ai fini fiscali**
- non incide allo stato di disoccupato inoccupato
- È cumulabile con qualsiasi trattamento pensionistico

Commi 343-354: Regime sperimentale per il lavoro agricolo

Il datore di lavoro:

- prima dell'inizio del rapporto di lavoro, è tenuto ad acquisire **un'autocertificazione resa dal lavoratore** in ordine alla propria condizione soggettiva;
- è obbligato a darne previa **comunicazione al competente Centro per l'impiego**.

[Il Ministero del Lavoro con la nota numero 462 del 20 gennaio 2023 ha aggiornato la tabella contratti del modello](#)

[UniLav con codice H.03.03](#)

2.

***Il lavoro non subordinato:
autonomo e collaborazioni***

a) Il lavoro autonomo

Il contratto d'opera o di lavoro autonomo (artt. 2222-2228)

- 1. Nozione e tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato***
- 2. La disciplina: esecuzione, corrispettivo, difformità e vizi dell'opera. Il recesso e l'impossibilità sopravvenuta.***

Nozione

Il contratto d'opera o di lavoro autonomo è definito come il contratto con il quale *“una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente”* (**artt. 2222 cod. civ.**).

L'art. 2222 prevede che al **contratto di lavoro autonomo** si applichino le norme del capo I, titolo III, del codice civile (...) vale a dire gli **artt. da 2223 a 2228**.

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

Caratteristica essenziale e peculiare del lavoro autonomo è quella di delineare un'area distinta dal lavoro subordinato.



Lavoro subordinato (Prestatore di) - art. 2094 e ss. Cod. civ.

È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

La distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato costituisce un tratto ricorrente di tutti gli ordinamenti giuridici europei.



Il diritto del lavoro ha per oggetto il lavoro subordinato, ed è ispirato a istanze di tutela del lavoratore dipendente, considerato giuridicamente ed economicamente la parte debole del contratto.

Il lavoro autonomo, invece, è disciplinato secondo le regole dettate dal diritto civile (dei contratti) e, in molti casi, dal diritto commerciale.

Fungibilità

La giurisprudenza di legittimità ritiene che:

*“ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto **sia** di rapporto di lavoro subordinato **sia** di rapporto di lavoro autonomo”*

Cass. sez. lav. 8 febbraio 2010, n. 27828

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

LAVORO SUBORDINATO

Gli **elementi caratterizzanti** la fattispecie del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. sono **quattro**:

- **retribuzione** (è un contratto oneroso di scambio);
- **collaborazione** (intesa quale *continuità*, o la *disponibilità nel tempo*, della prestazione di lavoro verso il datore di lavoro);
- **dipendenza** (in termini di *inserzione del prestatore nell'organizzazione aziendale*);
- **etero-direzione dell'attività:** 

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

Etero-direzione dell'attività

L'**etero-direzione dell'attività** è il requisito tipico del *lavoro subordinato* nel senso che la prestazione lavorativa deve essere svolta nel **modo imposto dal datore di lavoro**: sotto sua la direzione, mediante ordini che il lavoratore è obbligato a rispettare (c.d. **etero-determinazione della prestazione**).

Infatti, il lavoratore subordinato mette a disposizione le sue energie lavorative, obbligandosi a **prestare lavoro astratto** che diviene **concreto** – e dunque dovuto – nel momento in cui l'**imprenditore gli prescrive che cosa deve fare e, inoltre, come, dove e quando** farlo.

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

Secondo la giurisprudenza **l'etero-direzione dell'attività costituisce** - più di ogni altro indice presuntivo - **il criterio distintivo fondamentale.**

*“Ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, assume rilievo prioritario e decisivo l'indagine sulla sussistenza del requisito della subordinazione, inteso come **vincolo di carattere personale che assoggetta il prestatore d'opera al potere direttivo del datore di lavoro**” (Cass. Sezioni Unite 30 giugno 1999, n. 379).*

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

LAVORO AUTONOMO

Il rapporto di *lavoro autonomo* è, invece, caratterizzato:

- dall'**autonomia**: intesa come discrezionalità tecnica nella organizzazione del lavoro e indipendenza gerarchica nei confronti del committente;
- dalla **personalità del lavoro**: che consiste nello svolgimento e/o coordinamento diretto della prestazione;
- dall'**oggetto della prestazione**: che, nel lavoro autonomo, consiste nel risultato, opera o servizio, manuale o intellettuale, dell'attività organizzata dal prestatore;
- dalla **causa**: consistente nello scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, trattandosi di contratto consensuale ad effetti obbligatori.

Tratti differenziali rispetto al lavoro subordinato

Il lavoro autonomo si contraddistingue, dunque, per l'assenza dei tratti qualificanti il lavoro subordinato:

- **Assenza etero-direzione**
- **Assenza potere di controllo e disciplinare**
- **Non inserimento del lavoratore nell'impresa**

La disciplina: esecuzione, corrispettivo, difformità e vizi dell'opera.

Il recesso e l'impossibilità sopravvenuta.

Esecuzione dell'opera – art. 2224

L'esecuzione dell'opera deve essere realizzata secondo le **condizioni** stabilite dal contratto e **“a regola d'arte”**.

La **“regola d'arte”** costituisce un **parametro oggettivo di valutazione dell'attività del prestatore d'opera** ... nonché una specificazione del concetto di **diligenza del “*buon padre di famiglia*”** di cui all' art. 1176 C.C..

Il prestatore deve quindi eseguire l'opera:

- secondo le direttive e le istruzioni del committente,
- nonché compiendo tutte le attività che sono funzionali al raggiungimento del risultato voluto.

Esecuzione dell'opera – art. 2224

Cosa succede in caso di violazione di tali regole???

Ai sensi dell'art. 2224 c.c., il **committente** – decorso inutilmente il termine assegnato per uniformarsi alle condizioni del contratto – **può recedere con effetto *ex tunc***.

La **fissazione del termine** da parte del committente si distingue:

- sia dalla **diffida ad adempiere** (art. 1454 c.c.), per la forma libera dell'intimazione, per la mancata previsione di un termine minimo e per gli effetti che si producono alla scadenza;
- sia dal **termine essenziale** (art. 1457 c.c.), perché manca l'onere dell'avviso tre giorni prima della scadenza e perché la risoluzione non avviene di diritto ma è lasciata alla volontà delle parti.

Esecuzione dell'opera – art. 2224

Potere di verifica e di controllo

L'art. 2224 c.c. lascia intendere che **il committente può esercitare un potere di verifica e controllo sullo stato di avanzamento dell'esecuzione dell'opera**, funzionale all'esercizio del recesso.

Anzi

il **mancato esercizio** di questo potere di controllo – che non può, però, sfociare in un potere di ingerenza sulle modalità di esecuzione dell'opera – potrebbe configurare un **concorso di colpa** del committente, insieme al prestatore d'opera, per i danni subiti da terzi in conseguenza dei difetti dell'opera.

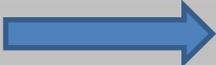
Corrispettivo – art. 2225

A titolo oneroso

La prestazione d'opera in via autonoma deve ritenersi, normalmente, a **titolo oneroso**.

Il corrispettivo dovuto viene liberamente individuato dalle parti: che hanno la possibilità di determinare il compenso dovuto al prestatore, anche accordandosi per la gratuità della prestazione.

Se le parti nulla dispongono in materia: si fa rinvio agli **usi**, alle **tariffe professionali** o, in alternativa, al **giudice**.

Trattasi invero di soluzioni eventuali e comunque accessorie nel senso che su tutte deve sempre prevalere la volontà delle parti. 

Corrispettivo – art. 2225

A titolo oneroso

Le **tariffe**: costituiscono atti interni degli organi rappresentativi delle distinte categorie professionali che variano in relazione al tempo e al luogo.

Gli **usi** trovano la loro fonte costitutiva nell' art. 1374 c.c.

La **valutazione del giudice** si pone come complemento delle clausole contrattuali e non può costituire applicazione del principio della retribuzione sufficiente di cui all'art. 36 Cost. che riguarda esclusivamente il lavoro subordinato

Difformità e vizi dell'opera – art. 2226

Accettazione dell'opera

Dal momento dell'**accettazione dell'opera compiuta** – che può essere anche **tacita** – decorrono i termini del **diritto al corrispettivo del prestatore** e del diritto del committente **alla consegna dell'opera**.

L'**accettazione** determina, altresì, il **trasferimento del rischio dal prestatore al committente**: libera il prestatore dalla responsabilità per difformità e vizi noti o facilmente riconoscibili dal committente **ma non lo libera quando egli stesso abbia occultato i vizi dell'opera altrimenti riconoscibili**.



Difformità e vizi dell'opera – art. 2226

Vizi occultati

Pertanto: nel caso in cui i **vizi siano stati dolosamente occultati** o, in alternativa, per la loro individuazione non sia sufficiente la normale diligenza, la **responsabilità permane in capo all'artefice**.

A differenza del **contratto di appalto** (art. 1667 c.c.), il **silenzio** del prestatore all'atto della consegna al committente dell'opera viziata **non è sufficiente** a determinare la responsabilità dell'artefice, essendo richiesto un **comportamento doloso**, ossia un comportamento finalizzato a nascondere le imperfezioni al creditore.

Recesso unilaterale – art. 2227

Le ipotesi

Nel contratto d'opera, il **committente** può esercitare il recesso:

- 1) in caso di **mancata osservanza, da parte del prestatore, delle condizioni contrattuali e dei criteri di buona fede e diligenza professionale** (art. 2224 c.c.) [*recesso per giusta causa*].
- 2) quale esercizio del diritto – consentito soltanto al **committente** – **di interrompere l'esecuzione del contratto.**

Il committente ha così la **facoltà** di esercitare tale diritto a **prescindere dalle ragioni** che lo supportano: **il profilo causale non assume alcun rilievo** [*recesso volontario acausale*].

Recesso unilaterale – art. 2227

Conseguenze economiche

- A) Quando il committente eserciti il recesso prima dell'inizio dell'esecuzione o qualora il recesso sia dovuto a fatti colposi imputabili al prestatore: **nulla è dovuto al prestatore**
- B) In caso contrario, il **committente deve rimborsare**: ● le spese sostenute per i materiali acquistati; ● il costo del lavoro fino a quel momento svolto; ● le spese c.d. generali da individuarsi sulla base di criteri puramente oggettivi; ● il mancato guadagno ricavabile dalla differenza fra il corrispettivo finale e le spese sostenute, il lavoro eseguito, le spese ancora da sostenere per il compimento dell'opera.

Sopravvenuta impossibilità dell'esecuzione – art. 2228

Ulteriore causa di estinzione del contratto è la **impossibilità sopravvenuta dell'esecuzione dell'opera non imputabile ad alcuna delle parti.**

Il prestatore d'opera avrà diritto ad un **compenso per il lavoro prestato in relazione alla utilità della parte dell'opera compiuta.**

b) Le collaborazioni

Il quadro normativo

Jobs Act

Nella lunga marcia per trovare un giusto equilibrio tra lavoro subordinato e lavoro autonomo nel nostro ordinamento giuridico si sono succeduti istituti quali le co.co.co. e co.co.pro.

In questa lunga marcia, si è inserito, nel 2015, la riforma del Jobs Act che – con uno degli 8 decreti di cui si compone (d.lgs. n. 81/2015) – ha previsto una norma (art. 2) che introduce una nuova figura di collaborazioni, **le c.d. collaborazioni etero-organizzate**, ossia *una sorta di collaborazioni autonome con forti tratti di subordinazione alle quali si applica in ogni caso la disciplina del lavoro dipendente.*



A questa figura, il legislatore – fermo restando il c.d. *nomen iuris* – riconosce la stessa disciplina di tutela (sia di rango legislativo che di fonte collettiva) riservata ai lavoratori subordinato.



COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE NUOVO TESTO - D.Lgs 81/2015 – art. 2, comma 1

Collaborazioni organizzate dal committente

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

- a) alle collaborazioni per le quali gli **accordi collettivi nazionali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **prevedono discipline** specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli **organi di amministrazione e controllo delle società** e dai partecipanti a collegi e commissioni;

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle **associazioni e società sportive dilettantistiche** affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289

d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di **spettacoli** da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367;

d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74.

Il quadro normativo

Norma di grande impatto: per ciò che attiene alle «tutele sostanziali»

**Di grande effetto: per ciò che attiene al contenzioso «del lavoro» ed «ispettivo»,
atteso che semplifica ogni sforzo probatorio per estendere ai c.d. collaboratori etero-organizzati le
tutele tipiche del lavoro subordinato.**

L'artificio normativo produce così una sorta di «quarto genere»



Il quadro normativo

L'artificio normativo produce così una sorta di «quarto genere»

- 1° : area lavoro subordinato**
- 2° : area lavoro autonomo**
- 3° : area co.co.co. (para-subordinazione)**
- 4° : area co.co.co. etero-organizzate**



Su questa norma (art. 2, d.lgs. 81/2015) interviene nuovamente il legislatore in occasione di un intervento legislativo (da più parti richiesto) sulla condizione dei *riders*

Co.co.co. dopo il D.L. n. 101 / 2019

All'art. 2, comma 1, del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni

- al primo periodo, la parola: **«esclusivamente»** è sostituita dalla seguente: **«prevalentemente»** e le parole: **«anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro»** sono soppresse;
- dopo il primo periodo è aggiunto il seguente: **«Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali».**

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE NUOVO TESTO - D.Lgs 81/2015 – art. 2, comma 1

Collaborazioni organizzate dal committente

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente.

Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante **piattaforme anche digitali (riders)**.



2019: L'INTERVENTO SUI RIDERS

- **In realtà l'intervento sui riders è duplice:**

1. Da una parte si estende lo stesso principio presuntivo di «estensione» della **disciplina del lavoro subordinato** anche al lavoro reso in piattaforme digitali, quando la collaborazione si concretizza in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. (art. 2, comma 1, secondo periodo)

2. Da un'altra parte, però, la disposizione si accompagna ad un intervento normativo più organico, contenuto negli artt. 47-*bis* a 47-*octies*, i quali dettano livelli minimi di tutela in favore dei *riders* in tema di *copertura assicurativa INAIL* e soprattutto di *compenso minimo orario*.

E quindi, 2 regimi normativi

2019: L'INTERVENTO SUI RIDERS

In tema di RIDERS (e più in generale di lavoro tramite piattaforme digitali) il d.l. n. 101/2019 interviene in una doppia dimensione...un **doppio regime**:

- **Art. 2:** accomuna la sorte dei c.d. «*riders etero-organizzati*» a quella delle c.d. *collaborazioni etero-organizzate dal committente*, estendendo così gli stessi principi presuntivi che realizzano l'applicazione della disciplina del lavoro dipendente;
- **Artt. 47bis-47octies:** al di fuori di queste ipotesi, e cioè quando nel rapporto tra riders e piattaforma committente non siano rinvenibili gli indici tipici di qualificazione delle etero-organizzazione, allora prevede una **nuova disciplina speciale** riservata solo al lavoro reso su piattaforma digitale, che detta delle tutele peculiari a tale rapporto. 

2019: L'INTERVENTO SUI RIDERS

E dunque quali sono le principali disposizioni di «**tutela**» previste per il «**lavoro reso tramite piattaforme digitali**»?

- 1) innanzitutto, il legislatore fa un chiarimento di ordine terminologico che tuttavia assume anche una chiave di qualificazione giuridica del tipo: procedendo a **definire** la figura del **riders** ... e ... a **definire** cosa si intende per **piattaforma digitale**;
- 2) poi, dopo aver fornito alcune **prescrizioni di matrice civilistica** (ad es. la fattispecie di **contratto stipulabile** tra la piattaforma digitale ed il riders ... la forma scritta *ad probationem*, etc) ...
- 3) procede a dettare il cuore delle prescrizioni di tutela, che possiamo ricondurre a due ordini:
 - 1) **Norme di protezione delle libertà e della salute**
 - 2) **Norme di determinazione del giusto compenso**

GRAZIE PER L'ATTENZIONE