

Approfondimenti

Legge di bilancio

Contratto di prestazione occasionale: novità 2023

Vitantonio Lippolis - INL, Direzione Centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro

La **legge 29 dicembre 2022, n. 197** (c.d. “*Legge di Bilancio 2023*”) è intervenuta sul contratto di prestazioni occasionali (CPO) - già disciplinato dall’art. 54-*bis* del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 convertito, con modificazioni dalla legge, 21 giugno 2017, n. 96 - introducendo alcune novità, fra le quali l’incremento da cinquemila a diecimila euro del limite massimo dei compensi complessivamente erogabili da ciascun utilizzatore; l’estensione alle attività svolte nell’ambito delle discoteche, sale da ballo, *night-club*, nonché la nuova disciplina speciale transitoria per l’utilizzo nel settore agricolo. L’**Inps**, con **circolare 19 gennaio 2023, n. 6**, ha fornito indicazioni in merito all’applicazione delle nuove norme.

Definizione e finalità

Le prestazioni di lavoro retribuite tramite i buoni lavoro (c.d. “*voucher*”) sono state per la prima volta introdotte nel nostro Ordinamento esattamente venti anni fa con il decreto attuativo della Legge Biagi di riforma del mercato del lavoro, (1) le cui disposizioni sono state abrogate per effetto del riordino della disciplina dei contratti *ex D.Lgs. n. 81/2015* e regolamentate nel Capo VI dello stesso decreto ma, dopo circa due anni, soppresse. (2)

Tuttavia, la repentina (e per certi versi inaspettata) eliminazione di tale forma semplificata di gestione delle prestazioni di lavoro ha determinato

un indubbio vuoto normativo che il Legislatore, seppur in forma parzialmente diversa, ha colmato nel volgere di pochi mesi in sede di conversione in legge del D.L. n. 50/2017 con l’introduzione dell’attuale art. 54-*bis* (in vigore dal 23 giugno 2017). (3)

Il fine perseguito dal Legislatore con l’introduzione di questo istituto è sostanzialmente duplice:

- far **emergere dall’economia sommersa** una serie di prestazioni che, tradizionalmente, alimentano il fenomeno del c.d. “*lavoro sommerso*” regolando, in tal modo, **prestazioni occasionali o saltuarie** anche sotto il profilo contributivo ed assicurativo;
- **semplificare**, per gli utilizzatori, gli **adempimenti amministrativi** che consentono un accesso più rapido ed economico a queste prestazioni. Basti pensare, difatti, che il semplice pagamento della retribuzione attraverso i *voucher* automaticamente comporta l’adempimento degli obblighi amministrativi, fiscali, contributivi e assicurativi. Ma vediamo più nel dettaglio di cosa si tratta. Le prestazioni di lavoro occasionale sono attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma e dei previsti limiti economici. Esse sono di due tipi:
 - 1) libretto di famiglia (LF)**, utilizzabile dalle persone fisiche non nell’esercizio dell’attività

(1) V. art. 4, legge n. 30/2003 e artt. 70-73, D.Lgs. n. 276/2003 abrogati dall’art. 55, comma 1, *lett. d)*, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015.

(2) Artt. 48, 49 e 50 del D.Lgs. n. 81/2015 abrogati, dal 17 marzo 2017, dall’art. 1, del D.L. n. 25/2017, convertito in legge n. 49/2017. L’art. 1, comma 2, del medesimo D.L. n. 25/2017, ha previsto l’utilizzabilità fino al 31 dicembre 2017 dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del medesimo decreto.

(3) Successivamente, l’art. 2-*bis* della legge n. 96/2018 (di conversione del D.L. n. 87/2018) ha introdotto significative

modifiche alla disciplina del CPO tra cui si rammenta: introduzione, a carico dei lavoratori, dell’obbligo di autocertificare il loro *status*; previsione della possibilità di effettuare i versamenti all’Inps anche per il tramite di intermediari abilitati *ex lege* n. 12/1979; estensione del campo di utilizzo per le imprese del comparto Ho.Re.Ca.; ampliamento dell’arco temporale entro il quale imprese agricole, le strutture turistiche e alberghiere e gli Enti locali possono utilizzare il CPO; introduzione di una nuova modalità di pagamento del compenso a favore del lavoratore.

Approfondimenti

professionale o d'impresa e dalle società sportive di cui alla legge n. 91/1981;

2) contratto di prestazioni occasionali (CPO) attivabile da imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi, associazioni, fondazioni, altri enti di natura privata e dalle Pubbliche Amministrazioni; (4)

Ciascuna fattispecie presenta profili di specificità in relazione, ad esempio, all'oggetto della prestazione, alla misura minima dei compensi, alla contribuzione sociale, alle modalità di effettuazione delle comunicazioni obbligatorie.

La **Legge di bilancio** in esame ha lasciato sostanzialmente invariata la prima tipologia ma, dal 1° gennaio 2023, ha **allargato** in maniera decisa il **campo di utilizzo** del **CPO**.

Limiti economici

In linea generale, possono essere svolte **prestazioni di lavoro occasionali** esclusivamente entro i seguenti **limiti economici (riferiti all'anno civile)**:

a) per ciascun lavoratore: massimo 5.000 euro netti, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;

b) per ciascun utilizzatore: massimo 10.000 euro netti, con riferimento alla totalità dei prestatori. (5)

Al riguardo si precisa che sono **computati al 75% del loro importo, i compensi per presta-**

zioni di lavoro occasionali acquisiti dai seguenti soggetti, purché i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica Inps, autocertifichino l'appartenenza ad una delle 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;
- persone disoccupate: soggetti privi di impiego che dichiarino, in forma telematica, al Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di Reddito di inclusione (Rei) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito (Reddito di Cittadinanza, NASpI, ecc.);

c) per ciascun lavoratore col medesimo utilizzatore: massimo 2.500 euro netti o comunque non oltre 280 ore annue;

d) per ogni prestatore impiegato come *steWARD* (6) nei confronti di ciascuna società sportiva (7) riconosciuta ai sensi della legge n. 91/1981: (8) importo complessivo non superiore a 5.000 euro netti (resta comunque fermo il limite pari a 5.000 euro, relativo ai compensi percepibili da ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori).

(4) Le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al comma 14, *lett. a)*, dell'art. 54-*bis*, 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 dello stesso articolo, 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 che fruiscono di ammortizzatori sociali; *b)* per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi; *c)* per attività di solidarietà, in collaborazione con altri Enti pubblici o associazioni di volontariato; *d)* per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.

(5) L'art. 1, comma 342, *lett. a)* della legge n. 197/2022 ha esteso la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, elevando da 5.000 a 10.000 mila euro l'anno il limite massimo dei compensi che possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore.

(6) Dapprima il D.M. 8 agosto 2007 - abrogato dall'art. 8, comma 2, D.M. 13 agosto 2019, a decorrere dal 20 agosto 2019, aveva previsto che: «per lo svolgimento dei predetti servizi le Società organizzatrici, gli istituti di sicurezza privati pos-

sono ricorrere a tutte le forme di lavoro subordinato, compreso il lavoro intermittente, e a prestazioni di lavoro occasionale accessorio di cui al D.Lgs. n. 276/2003» (cfr. Inps, circolare 29 marzo 2013, n. 49) e, successivamente, il D.M. 13 agosto 2019, all'art. 5, comma 2, secondo capoverso, a decorrere dal 20 agosto 2019, ha così disposto, «Per lo svolgimento dei predetti servizi le società sportive organizzatrici, gli istituti di sicurezza privata autorizzati, le agenzie di somministrazione e le altre società appaltatrici dei servizi possono ricorrere a tutte le forme di lavoro subordinato, compreso il lavoro intermittente, e a prestazioni di lavoro occasionale di cui all'art. 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, secondo le disposizioni vigenti in materia».

(7) Si tratta non solo società di calcio ma, in generale, di società sportive costituite nella forma di Spa o di Srl che possono stipulare contratti con atleti professionisti; esse debbono ottenere, prima del deposito dell'atto costitutivo *ex art.* 2330 c.c., l'affiliazione ad una o più Federazioni sportive nazionali riconosciute dal Coni.

(8) Si rammenta che dal 1° luglio 2023 la legge n. 91/1981 è abrogata in base a quanto disposto dall'art. 52, comma 1, *lett. b)*, del D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 e smi.

Approfondimenti

Obbligo di registrazione preventiva	
Adempimento	Nella fase iniziale il prestatore e l'utilizzatore dovranno fornire al Sistema informativo unitario tutte le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto e dei connessi adempimenti
Dove	Tramite «piattaforma Inps» o <i>contact center</i>
Modalità	Direttamente, per il tramite di un intermediario <i>ex</i> legge n. 12/1979 o di un ente di patronato di cui al D.Lgs. n.152/2001 (in questo ultimo caso limitatamente al LF)
Indicazioni specifiche	I lavoratori devono autocertificare anche l'eventuale appartenenza ad una categoria (es. disoccupati, studenti <i>under</i> 25, pensionati, ecc.) e specificare se intendono riscuotere i compensi in contanti (presso Uffici postali) o con accredito sul conto corrente - carta di credito a loro intestata (indicando eventualmente l'iban)

Lavoratori: esclusioni e diritti

In linea di principio, possono svolgere prestazioni di lavoro occasionali tutti i lavoratori, salvo che nel settore agricolo ove, come vedremo, sono ancora oggi previste alcune limitazioni soggettive.

Per evitare deprecabili forme di elusione della disciplina lavoristica e previdenziale, tuttavia, **non possano essere impiegati** i soggetti con i quali lo stesso utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa. (9) Questo divieto non riguarda il personale che eventualmente sia stato in precedenza utilizzato con contratto di somministrazione *ex* art. 30 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015.

Oltre ad un compenso orario netto (differenziato in base all'ambito di svolgimento della prestazione e non inferiore ai limiti previsti e di cui si dirà meglio appresso), il prestatore di lavoro ha inoltre **diritto**:

- all'**assicurazione Ivs**, con iscrizione alla Gestione separata Inps (art. 2, comma 26, legge n. 335/1995);
- all'**assicurazione Inail** contro infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. n. 1124/1965);
- al **riposo giornaliero** (art. 7, D.Lgs. n. 66/2003);
- alle **pause** (art. 8, D.Lgs. n. 66/2003);
- al **riposo settimanale** (art. 9, D.Lgs. n. 66/2003).

Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali, le **disposizioni del Tusl** e quelle **speciali** vigenti in materia di **salute e si-**

curezza (es. informazione, formazione, addestramento, sorveglianza sanitaria, fornitura di dispositivi di protezione individuale) si applicano nei casi in cui la prestazione lavorativa sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi, invece, si applicano esclusivamente le disposizioni in materia di formazione, sorveglianza sanitaria e attrezzature di lavoro previste dall'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008.

Restano comunque esclusi dal campo di applicazione del Tusl e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili. (10) Il prestatore di lavoro ha diritto alle informazioni sul rapporto di lavoro previste dal D.Lgs n. 104/2022 (c.d. "*Decreto Trasparenza*"). (11)

Pagamenti da parte degli utilizzatori

Prima di attivare le prestazioni occasionali, ciascun utilizzatore deve necessariamente effettuare il versamento delle **somme destinate a compensare le prestazioni di lavoro** e ad assolvere al pagamento degli **oneri contributivi e di sistema**. Secondo le indicazioni in passato già fornite dall'Inps (12), l'utilizzatore - tanto per il Libretto di famiglia quanto per il contratto di prestazioni occasionali - può effettuare il versamento di dette somme alternativamente mediante Mod. F24 elementi identificativi (Elide) (13), strumenti di pagamento elettronico con addebito in conto corrente

(9) V. art. 54-*bis*, comma 5, D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, in legge 21 giugno 2017, n. 96.

(10) Art. 54-*bis*, comma 3, D.L. n. 50/2017 convertito in legge n. 96/2017; art. 3, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008.

(11) V. art. 1, comma 1, *lett. f)* del D.Lgs. 27 giugno 2022,

n. 104, in vigore dal 13 agosto 2022.

(12) Cfr. Inps, circolare 17 ottobre 2018, n. 103.

(13) In questo caso è espressamente preclusa dall'art. 17, comma 2, *lett. a)* del D.Lgs. n. 241/1997 la facoltà di compensazione dei crediti.

Approfondimenti

ovvero su carta di credito/debito, gestiti attraverso la modalità di pagamento “pagoPA” e accessibili esclusivamente dal servizio «Prestazioni Occasionali» del Portale dei Pagamenti Inps attraverso l'utilizzo delle credenziali personali dell'utilizzatore (PIN Inps, Carta Nazionale dei Servizi o Spid). Si fa presente che al versamento di tali somme può eventualmente provvedere anche un intermediario di cui alla legge n. 12/1979.

Per il **Libretto famiglia** ogni versamento è pari a euro 10,00 o multipli; per il contratto di presta-

zione occasionale, invece, la misura dei versamenti è individuata dall'utilizzatore. Ogni versamento alimenta il portafoglio virtuale destinato all'utilizzo delle prestazioni.

Per effetto dell'introduzione della nuova disciplina speciale, dal 1° gennaio 2023 queste modalità non valgono più per le prestazioni rese nel **setto- re agricolo** nel quale il pagamento del compenso a favore del lavoratore avviene direttamente da parte del datore di lavoro (cfr. *infra* «Regime speciale per il settore agricolo»).

Libretto di famiglia	
Cos'è	Strumento negoziale attraverso il quale si possono remunerare prestazioni di lavoro occasionale
Chi può utilizzarlo	Persone fisiche (non esercenti attività professionale o d'impresa) e società sportive (ex legge n. 91/1981) nel rispetto dei limiti economici e dei vincoli previsti
Per quali attività	Esclusivamente per: <ul style="list-style-type: none"> • lavori domestici; • lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; • assistenza domiciliare a bambini, persone anziane, ammalate o con disabilità; • insegnamento privato supplementare; • servizi di <i>stewarding</i> previsti dal D.M. 8 agosto 2007, limitatamente alle società sportive
Compenso	Esclusivamente tramite <i>voucher</i> dal valore nominale unitario di € 10 acquistabili tramite la piattaforma Inps o presso gli Uffici postali; Al lavoratore va corrisposto almeno un buono per ogni ora di lavoro svolta; Per ciascun titolo erogato restano a carico dell'utilizzatore (e vengono quindi trattenuti sul valore del buono): <ul style="list-style-type: none"> • € 1,65 per la contribuzione alla Gestione separata Inps; • € 0,25 per il premio Inail; • € 0,10 per il finanziamento degli oneri gestionali Inps Al lavoratore, pertanto, viene accreditato un importo netto di € 8,00 per ciascun buono acquisito (esente da prelievo fiscale)
Obbligo comunicativo	Al termine della prestazione lavorativa, entro il terzo giorno del mese successivo alla fruizione della prestazione, l'utilizzatore ha l'obbligo di effettuare (tramite piattaforma Inps o <i>contact center</i>) una comunicazione contenente: <ul style="list-style-type: none"> • dati identificativi del prestatore; • luogo di svolgimento della prestazione; • numero dei titoli utilizzati per il pagamento della prestazione; • durata della prestazione; • ambito di svolgimento della prestazione; • ogni altra informazione utile per la gestione del rapporto (es. lavoratore appartenente ad una delle categorie particolari ex art. 54-bis, comma 8, D.L. n. 50/2017). Effettuata la comunicazione, il prestatore riceve una notifica automatica tramite Sms o <i>e-mail</i>
Divieto	Soggetti con i quali l'utilizzatore ha in corso o ha cessato negli ultimi 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di co.co.co.

Gestione del rapporto

Utilizzatori

Con il contratto di prestazione occasionale l'utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, **prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità**.

La possibilità di utilizzo, in questo caso, è riservata ad imprenditori, professionisti, lavoratori auto-

nomi, associazioni, fondazioni, ed altri enti di natura privata, nonché alle Pubbliche Amministrazioni, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali e, comunque nel rispetto dei vincoli economici e del limite di durata previsti. (14)

La legge n. 197/2022 (15), in maniera pleonastica, ha esplicitamente esteso dal 1° gennaio 2023, la possibilità di utilizzo di questo contratto anche alle «attività lavorative di natura occasionale

(14) V. art. 1, comma 7, D.L. 24 aprile 2017, n. 50.

(15) V. art 1, comma 342, *lett. b*) legge 29 dicembre 2022, n. 197.

Approfondimenti

svolte nell'ambito delle **attività di discoteche, sale da ballo, night-club** e simili, di cui al codice Ateco 93.29.1.» sempre, ovviamente, nei limiti economici e dimensionali previsti dall'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017. Si evidenzia, tuttavia, che già in passato gli imprenditori di questi settori potevano "ordinariamente" utilizzare questo genere di prestazioni.

Divieti tassativi e limite dimensionale

Non possono accedere a questa forma semplificata di utilizzo delle prestazioni lavorative:

- imprese del settore agricolo (per le quali è stata approntata e riservata una specifica disciplina, v. *infra*) (16);
- imprese del settore edili e affini;
- imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione materiale lapideo;
- imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;

- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi;
- per soggetti coi quali l'utilizzatore ha in corso, o ha cessato negli ultimi 6 mesi, un rapporto di lavoro su-bordinato o di co.co.co. (il divieto non riguarda il personale che eventualmente sia stato in precedenza utilizzato con contratto di somministrazione *ex art. 30 ss., D.Lgs. n. 81/2015*);
- in generale, tutti gli utilizzatori con più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza.

Con riguardo a quest'ultimo **requisito dimensionale**, l'Inps ha precisato che 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. (17)

Inclusi nella base di computo	Esclusi dalla base di computo
<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori subordinati a tempo indeterminato con qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.) • Lavoratori <i>part-time</i> (in proporzione all'orario di lavoro svolto <i>ex art. 9, D.Lgs. n. 81/2015</i>) • Lavoratori intermittenti (in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre <i>ex art. 18, D.Lgs. n. 81/2015</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporti di natura autonoma • Lavoratori parasubordinati • Associati in partecipazione • Lavoratori subordinati a tempo determinato • Apprendisti in genere (<i>art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015</i>)

Per la **determinazione della media occupazionale**, devono essere considerati nel semestre anche eventuali **periodi di sosta** dell'attività e quelli di **sospensione stagionale**. Per le **aziende di nuova costituzione**, invece, il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento.

Compenso

La **misura del compenso** è fissata dalle parti purché non inferiore al livello minimo stabilito dalla legge in 9,00 euro netti per ogni ora di prestazione lavorativa.

Per finalità antielusive il Legislatore, in questo caso, ha stabilito che l'importo del compenso

giornaliero erogato non possa in ogni caso essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di 4 ore lavorative, ovvero **almeno 36,00 euro**, anche nel caso in cui la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a tale durata. (18)

Per poter attivare un CPO l'utilizzatore deve **preventivamente versare** le seguenti **somme minime per ogni ora di lavoro**:

- 9,00 euro (compenso minimo, fatto salvo il settore agricolo *cf. infra*);
- 2,97 euro (il 33% del compenso) per la contribuzione alla Gestione separata Inps;
- 0,33 euro (3,5% del compenso) per il premio Inail;

(16) L'Inps, con circolare 19 gennaio 2023, n. 6 ha precisato che dal 1° gennaio 2023, «Atteso il divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura, le stesse potranno richiedere il rimborso delle somme eventualmente già versate e non ancora utilizzate».

(17) Cfr. Inps, circolare 5 luglio 2017, n. 107; Inps, messaggio 12 luglio 2017, n. 2887.

(18) L'Inps, a fronte di una specifica richiesta di chiarimento da parte dell'Ordine nazionale dei Consulenti del lavoro, ha in passato avuto modo di chiarire che, nel caso di prestazione

che inizia alle ore 22 del giorno 1 e termina alle ore 2.00 del giorno 2, il committente deve registrare una prestazione di durata di 4 ore per ciascuna delle due giornate per un totale di 8 ore in quanto il compenso di 36 euro è il corrispettivo minimo giornaliero previsto dalla legge. Pertanto, dovranno essere registrate due prestazioni con l'indicazione della durata effettiva per ciascuna delle due giornate, per ognuna delle quali il compenso minimo non potrà essere inferiore a 36 euro (cfr. www.consulentidellavoro.it/index.php/component/k2/item/8721-prestazione-occasionale-dalle-22-alle-2-del-giorno-dopo-registrazione-minima-di-8-ore).

Approfondimenti

- 0,12 euro (1% degli importi versati) per il finanziamento degli oneri gestionali, per un ammontare complessivo minimo di euro 12,41/ora.

Comunicazione obbligatoria preventiva

Al fine di garantire la tracciabilità delle prestazioni occasionali ed arginare così possibili forme di elusione, l'utilizzatore deve effettuare - almeno sessanta minuti prima dell'inizio dell'attività - una **comunicazione obbligatoria all'Inps** tramite il *contact center* (al numero 800164) ovvero sulla relativa piattaforma. La comunicazione deve contenere:

- i dati anagrafici e identificativi del lavoratore;
- il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- l'oggetto della prestazione;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa; pur essendo stato abrogato il relativo regime speciale, per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive che operano nel settore del turismo permane ancora oggi la possibilità di indicare nella comunicazione in esame - in maniera più vantaggiosa e flessibile rispetto alla generalità degli utilizzatori - soltanto la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni (senza necessità di indicare a priori in quale delle giornate vadano a collocarsi le ore dichiarate come invece avviene per gli altri settori di attività); (19)
- la misura del compenso pattuito per la prestazione, che non può essere inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata;

f) il settore di impiego del lavoratore, le altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro (es. lavoratore appartenente ad una delle categorie particolari *ex art. 54-bis*, comma 8, D.L. n. 50/2017).

Revoca

Nel caso in cui la **prestazione lavorativa non abbia luogo**, l'utilizzatore (esclusa la P.A.) è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica Inps ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center*, la revoca della dichiarazione trasmessa all'Inps entro le ore 24 del terzo giorno successivo al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'Inps provvederà al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Obblighi informativi

Si rammenta che l'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 104/2022 (c.d. "*Decreto Trasparenza*") ha esteso anche a questo tipo di rapporto di lavoro alcuni obblighi informativi. (20) Più precisamente, nel nostro caso l'utilizzatore, prima dell'inizio della prestazione, deve trasmettere al lavoratore - in formato elettronico o consegnare in formato cartaceo - una dichiarazione contenente le informazioni di cui ai punti da a) ad e) riportati nel precedente paragrafo (art. 1, comma 17, secondo periodo, D.L. n. 50/2017).

Sanzioni

Per quanto attiene ai profili sanzionatori si propone la seguente tabella riassuntiva.

Contratto di prestazioni occasionali: regime sanzionatorio				
Fonte normativa	Illecito	Sanzione	Conseguenza	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)
Art. 54-bis, comma 1, lett. c), D.L. n. 50/2017	Superamento, da parte dell'utilizzatore diverso dalla P.A., del limite economico in capo al singolo prestatore (€ 2.500/annui) o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dell'anno civile	Art. 54-bis, comma 20, D.L. n. 50/2017	Il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (con conseguente applicazione delle sanzioni civili ed amministrative)	Si
Reg. Art. 54-bis, comma 5, D.L. n. 50/2017	Acquisizione di prestazioni da soggetti coi quali l'utilizzatore ha in corso, o ha cessato negli ultimi 6 mesi,	Inl, circolare 9 agosto 2017, n. 5, «Regime sanzionatorio»	Il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (con conse-	Si

(19) L'Inps, con circolare 17 ottobre 2018, n. 103, ha previsto per il settore Ho.re.ca. la possibilità di incrementare il numero di ore inserite in procedura, con indicazione del relativo compenso. Anche la dichiarazione inerente alle ore aggiuntive

deve essere trasmessa almeno un'ora prima del loro inizio e il sistema registrerà data e ora del loro inserimento.

(20) Cfr. Inl, circolare 10 agosto 2022, n. 4.

Approfondimenti

Contratto di prestazioni occasionali: regime sanzionatorio				
	un rapporto di lavoro subordinato o di co.co.co.		guente applicazione delle sanzioni civili ed amministrative)	
Art. 54- <i>bis</i> , comma 14, D.L. n. 50/2017	Violazione di uno dei seguenti divieti: <ul style="list-style-type: none"> • impiego presso utilizzatori con più di 10 dipendenti a tempo indeterminato in forza; • impiego presso le imprese del settore agricolo; • impiego presso le imprese del settore edili e affini; • impiego presso le imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione materiale lapideo; • impiego presso le imprese del settore delle miniere, cave e torbiere; • impiego nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi 	Art. 54- <i>bis</i> , comma 20, D.L. n. 50/2017	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 500 a € 2.500 per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Sanzione ridotta pari a 833,33 euro per ogni giornata non comunicata, indipendentemente dal numero di lavoratori utilizzati nella giornata.	No
Art. 54- <i>bis</i> , comma 17, primo periodo D.L. n. 50/2017	Omessa/ritardata/incompleta/infedele comunicazione preventiva (da effettuare almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione)	Art. 54- <i>bis</i> , comma 20, D.L. n. 50/2017	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 500 a € 2.500 per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Sanzione ridotta pari a 833,33 euro per ogni giornata non comunicata, indipendentemente dal numero di lavoratori utilizzati nella giornata (art. 16, legge n. 689/1981)	No
Art. 54- <i>bis</i> , comma 17, secondo periodo, D.L. n. 50/2017	Omessa consegna al lavoratore, prima dell'inizio della prestazione, della dichiarazione contenente le informazioni previste dalle <i>lettere da a) ad e)</i> del comma 17, art. 54- <i>bis</i> D.L. n. 50/2017	Art. 54- <i>bis</i> , comma 20, D.L. n. 50/2017	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.500 per ogni lavoratore interessato. Sanzione ridotta pari a 833,33 euro per ogni giornata non comunicata, indipendentemente dal numero di lavoratori utilizzati nella giornata (art. 16, legge n. 689/1981)	Si
<p>In base alle indicazioni fornite dall'Inl, con nota 19 aprile 2022, n. 856, la maxisanzione per lavoro "nero" (art. 22, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015; art. 3, comma 3, D.L. n. 12/2002, convertito in legge n. 73/2002) troverà applicazione, sempre che la prestazione rivesta i caratteri della subordinazione e risulti sconosciuta alla Pubblica Amministrazione nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mancata trasmissione della comunicazione preventiva (da effettuare sulla piattaforma Inps almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione); • invio della comunicazione nel corso dell'accesso ispettivo; • revoca della comunicazione a fronte di una prestazione di lavoro giornaliera effettivamente svolta. 				

Analisi dei vantaggi

Per il **datore di lavoro**, l'utilizzo del CPO comporta un indubbio **alleggerimento degli oneri gestionali** in quanto:

- non è necessaria alcuna registrazione sul Libro unico del lavoro;
- non deve essere elaborato alcun prospetto paga;
- non è necessario alcun tipo di denuncia (es. Emens) da presentare agli istituti previdenziali;
- non è previsto il pagamento di nessun ulteriore onere (contributivo o di altra natura) rispetto al costo di acquisto dei *voucher*.

L'ammontare degli oneri contributivi è, di contro, alquanto gravoso in quanto l'aliquota prevista ammonta al 33% (quota Inps) oltre al 3,5% (quo-

ta Inail del compenso lordo erogato al lavoratore (oltre all'1% per gli oneri di gestione).

Anche i **vantaggi per i lavoratori** impiegati con questo contratto sono molteplici:

- copertura previdenziale ed assicurativa per attività che, altrimenti, ne sarebbero del tutto sprovviste (pur non dando titolo a prestazioni come la maternità, la malattia e l'Assegno unico per i figli);
- conservazione dello *status* di disoccupato o di inoccupato;
- cumulabilità dei compensi percepiti nel reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno;

- cumulabilità dei compensi percepiti con le rendite pensionistiche di cui il lavoratore sia eventualmente titolare;
- esenzione fiscale dei compensi percepiti;
- non cumulabilità dei compensi ai fini del calcolo degli indicatori delle situazioni economiche (Ise o Isee) previsti per la fruizione delle prestazioni assistenziali o servizi di pubblica utilità.

Regime speciale per il settore agricolo

L'art. 1, comma 342, della legge n. 197/2022, ha parzialmente abrogato, con effetto dal 1° gennaio 2023, quanto disposto dal comma 14, *lett. b)*, dell'art. 54-*bis* del D.L. n. 50/2017. È stata altresì prevista, dal comma 343 dell'art. 1 della legge n. 197/2022, l'abrogazione delle disposizioni che disciplinavano le prestazioni occasionali nel settore dell'agricoltura. Ne consegue che, dal 1° gennaio 2023, è vietato l'utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura. Atteso il divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura, le stesse potranno richiedere il rimborso delle somme eventualmente già versate e non ancora utilizzate (21).

Dal 1° gennaio 2023, con il dichiarato intento 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 e assicurando ai lavoratori le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato, la **legge 29 dicembre 2022, n. 197 (22)**, in via transitoria per il **biennio 2023-2024**, introduce delle specifiche disposizioni dedicate alle prestazioni occasionali nel settore agricolo.

Durata e condizioni

In particolare, l'**art. 1, comma 344**, della **Legge di bilancio 2023** prevede che le prestazioni agri-

cole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato siano riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a **45 giornate annue per singolo lavoratore**, rese da soggetti che, ad eccezione dei pensionati, **non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti** all'instaurazione del rapporto in questione, ovvero diverso da quello previsto dalla presente disciplina, quali:

- a) persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015, nonché percettori della NASpI o della Dis-Coll, o del Reddito di Cittadinanza ovvero percettori di ammortizzatori sociali;
- b) pensionati di vecchiaia o di anzianità;
- c) 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, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'Università;
- d) detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

Si rammenta che la previgente disciplina, contenuta nell'art. 54-*bis* del D.L. n. 50/2017, consentiva l'utilizzo delle prestazioni occasionali in agricoltura anche per le attività non stagionali quali, ad esempio, il settore zootecnico e più in particolare l'allevamento degli animali nelle stalle; dal 1° gennaio 2023, invece, facendo la norma esplicito riferimento soltanto alle «**attività di natura stagionale**», si ritiene che non sia più possibile utilizzare queste prestazioni se non, per l'appunto, nell'ambito di queste attività. (23)

Autocertificazione

Prima dell'inizio del rapporto di lavoro, l'utilizzatore deve acquisire, da parte del lavoratore, un'autocertificazione che attesti la propria appartenenza ad una delle categorie sopra indicate.

(21) Cfr. Inps, circolare 19 gennaio 2023, n. 6, punto 5.

(22) Cfr. art. 1, commi da 342 a 354, legge n. 197/2022.

(23) Come pure prevede l'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, per l'individuazione delle attività di carattere stagionale si deve far riferimento ai contratti collettivi di cui all'art. 51, del D.Lgs. n. 81/2015 e - in attesa che venga emanato un nuovo decreto ministeriale che individui le stesse - in via suppletiva al D.P.R. n. 1525/1963 recante «Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all'art. 1, comma secon-

do, *lettera a)*, della legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato» per la parte che, ovviamente, concerne il settore agricolo. Il carattere stagionale delle attività è riferibile anche alle coltivazioni in serra se, per estensione, rientrano nell'elenco del suddetto regolamento. Considerando che l'elenco del D.P.R. n. 1525/1963 non è esaustivo, è opportuno valutare con flessibilità il carattere stagionale di altre attività agricole quali, ad esempio, le attività agrituristiche di cui alla legge n. 96/2006.

Approfondimenti

Comunicazione obbligatoria

Prima dell'inizio della prestazione, i datori di lavoro agricolo devono trasmettere la **comunicazione obbligatoria telematica** (tramite il mod. UniLav) (24) prevista dall'art. 9-*bis* del D.L. n. 510/1996 convertito in legge n. 608/1996 (e non più una comunicazione sulla piattaforma telematica Inps o al contact center come previsto fino al 31 dicembre 2022). Nella comunicazione, i **45 giorni di prestazione** massima consentita si computano prendendo in considerazione esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non la durata in sé del contratto di lavoro, che può avere una **durata massima di 12 mesi**.

Divieti

La norma prevede, anche in questo caso, alcuni divieti. In particolare, non è consentita l'instaurazione di questo rapporto di lavoro da parte di quei **datori di lavoro agricoli che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro** stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Compenso, regime contributivo e fiscale

Per quanto concerne il **compenso**, è stabilito adesso che il prestatore di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato lo percepisca, sulla base della retribuzione prevista dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, **direttamente dal datore di lavoro**. Conseguentemente, per questo regime speciale, scompare la modalità di pagamento mediato dall'Inps tramite i *voucher*. Stante questo nuovo schema, il datore di lavoro non potrà sottrarsi agli obblighi di **tracciabilità dei pagamenti** delle retribuzioni previsti dall'art. 1, commi da 910 a 913, della legge n. 205/2017. (25)

Per il lavoratore il compenso così erogato è **particolarmente vantaggioso** in quanto è esente da imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico (beninteso nel limite di 45 giornate di prestazione per anno civile). L'Inps provvederà a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle eventuali prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionale agricolo.

A proposito di **contribuzione**, è prevista una ragguardevole **riduzione dei relativi oneri** in quanto il datore di lavoro deve effettuare all'Inps il versamento dei contributi unificati previdenziali e assistenziali agricoli, compresi quelli contrattuali, dovuti sui compensi erogati, con l'**aliquota** determinata ai sensi dell'**art. 1, comma 45, della legge n. 220/2010**, per i territori svantaggiati, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, secondo modalità stabilite dall'Inps e dall'Inail. (26) La contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore per lo svolgimento delle prestazioni lavorative è considerata **utile** ai fini di eventuali successive **prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione**, anche agricole, ed è computabile ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o per il **rinnovo del permesso di soggiorno** (27). La nuova disciplina prevede, inoltre, l'obbligo di **iscrizione** di questi lavoratori nel **Libro unico del lavoro**. (28) In deroga ai principi generali, tuttavia, tale iscrizione può avvenire in un'unica soluzione, anche alla scadenza del rapporto di lavoro (quindi anche dopo dodici mesi dall'instaurazione), fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile, ma

(24) In adeguamento a quanto stabilito dalla Legge di bilancio 2023, è stato aggiornato il mod. UniLav, con l'inserimento nella tabella contratti del nuovo codice «H.03.03 - Prestazione agricola di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato» (v. Ministero del Lavoro, nota 20 gennaio 2023, n. 462).

(25) L'art. 1, comma 910, legge n. 205/2017, così dispone: «A far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi: a) bonifico sul conto identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore; b) strumenti di pagamento elettronico; c) pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento; d) emissione di un as-

segno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. (...)».

(26) L'art. 1, comma 45, legge n. 220/2010 prevede una riduzione contributiva del 68%: in sostanza le aliquote applicabili sarebbero il 9,86% per l'Inps e il 4,24% per l'Inail.

(27) L'Inps, con circolare 19 gennaio 2023, n. 6 ha precisato che «In riferimento alle novità introdotte dai citati commi da 344 a 354 e segnatamente alle modalità di dichiarazione e di versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale agricola all'Istituto, saranno successivamente fornite indicazioni in un'apposita circolare illustrativa».

(28) Art. 39, D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

Approfondimenti

sempre nel rispetto delle regole sulla tracciabilità sopra dette.

Per semplificare gli adempimenti amministrativi in tema di **trasparenza** previsti dal D.Lgs. n. 104/2022, infine, nei confronti di questi lavorato-

ri il Legislatore considera soddisfatta l'informativa di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 con la mera consegna, da parte del datore di lavoro, di copia della comunicazione telematica di assunzione.

Contratto di lavoro occasionale in agricoltura: regime sanzionatorio	
Violazione	Conseguenza
Superamento del limite di 45 giornate annue per singolo lavoratore	Trasformazione del rapporto di lavoro in esame in rapporto di lavoro a tempo indeterminato (con conseguente applicazione delle sanzioni civili ed amministrative previste in tali circostanze)
Mancata effettuazione della comunicazione preventiva telematica di instaurazione del rapporto di lavoro	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 500 a € 2.500 per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione. Non è applicabile la procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004
Utilizzo di soggetti diversi da quelli previsti dall'art. 1, comma 344, legge n. 197/2022	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 500 a € 2.500 per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione, salvo che la violazione non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore all'impresa ai sensi dell'art. 1, comma 345, legge n. 197/2022. Non è applicabile la procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso: linee d'azione

Partendo dall'assunto che in Italia non si può ridurre il lavoro irregolare senza un intervento deciso sul settore domestico, il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso (29) propone azioni di semplificazione delle procedure che le famiglie sono tenute a seguire per adempiere ai propri obblighi di datori di lavoro e misure di incentivo (anche economico) per le famiglie all'utilizzo del lavoro regolare.

In particolare, per quanto riguarda gli aspetti riguardanti l'utilizzo delle **prestazioni occasionali**, il Piano prevede, fra l'altro, che possano essere adottati percorsi di **semplificazione amministrativa** secondo una complessiva rivisitazione e semplificazione del Libretto Famiglia e di promozione dell'occupazione formale, prevedendo che l'acquisto dello stesso Libretto avvenga in un processo di *matching* realizzato attraverso un canale formale e cioè mediante un soggetto pubblico o privato abilitato alla intermediazione, che sia in grado di supportare l'utilizzatore nel processo di selezione. Inoltre, secondo la consolidata esperienza di altri Paesi europei, si propone di

ripristinare, limitatamente a datori di lavoro che siano cittadini privati e famiglie, l'utilizzo dei *voucher* o buoni lavoro, al fine di ricondurre nella legalità prestazioni abitualmente svolte in nero.

Conclusioni

Le modifiche introdotte dalla **Legge di bilancio 2023** avranno certamente un **effetto espansivo** sull'**utilizzo dei contratti di prestazione occasionale**.

Aver reso, in generale, più ampia la soglia di utilizzo (da 5.000 a 10.000 euro per gli utilizzatori), incrementato l'organico dei potenziali utilizzatori che possono accedervi (si è passati da cinque a dieci dipendenti) e l'aver introdotto una maggiore flessibilità ed incentivi economici per il settore agricolo, certamente attirerà un maggior numero di utilizzatori e di lavoratori.

D'altro canto, il prevedibile maggior ricorso ai CPO non comporterà, verosimilmente, un aumento della domanda di lavoro (trasformando soggetti disoccupati in prestatori di lavoro occasionale) quanto, piuttosto, una **riduzione di altre tipologie contrattuali flessibili** (lavoro a tempo

(29) V. D.M. 19 dicembre 2022 «Adozione Piano Nazionale emersione lavoro sommerso 2022-2025», pubblicato nel sito Internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 21

dicembre 2022, Comunicato pubblicato in Gazzetta ufficiale, n. 298, serie generale, del 22 dicembre 2022.

Approfondimenti

determinato, lavoro stagionale, somministrazione con monte ore garantito, ecc.).

Per quanto riguarda il **settore agricolo**, il nuovo regime speciale delle prestazioni occasionali entra in tangibile competizione - quantomeno per le assunzioni relative all'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o per fase lavorativa - col contratto a tempo determinato. Difatti, il primo ha mutuato dal secondo alcune modalità come la comunicazione obbligatoria con l'UniLav, la modalità diretta di pagamento della retribuzione e l'iscrizione nel Libro unico del lavoro. Per quanto riguarda il costo del lavoro, la determinazione della retribuzione oraria sulla base dei contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro appare ampiamente compensata dalla generale riduzione con-

tributiva del 68% prevista per le zone agricole svantaggiate.

Si evidenzia, inoltre, come, in caso di **cumulo della prestazione** di lavoro occasionale **con altro e diverso rapporto di lavoro**, restano in piedi le limitazioni previsti dall'art. 8 del D.Lgs. n. 104/2022 in presenza delle seguenti condizioni: pregiudizio per la salute e sicurezza, rispetto dei riposi, obbligo di fedeltà e potenziale conflitto d'interessi con l'attività principale.

Ai fini dell'operatività dei nuovi contratti, si segnala che l'Inps, con comunicato stampa 2 gennaio 2023, ha fatto presente che «sta lavorando per adeguare i sistemi informativi alle novità normative, con progressivi aggiornamenti a decorrere dal 1° gennaio 2023 e per completare le modifiche della sezione dedicata alle imprese del turismo entro questo mese».

Sintesi novità introdotte dalla Legge di bilancio 2023 all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017	
Art. 1, comma 342, lett. a)	Eleva da 5.000 a 10.000 euro il limite massimo dei compensi per prestazioni occasionali erogabili complessivamente da ciascun utilizzatore
Art. 1, comma 342, lett. b)	Stabilisce che le disposizioni di cui al comma 1 dell'art. 54-bis D.L. n. 50/2017 (che definiscono i limiti e le condizioni per l'utilizzo o la prestazione di lavoro occasionale) si applicano 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.
Art. 1, comma 342, lett. c)	Abroga il comma 8-bis dell'art. 54-bis D.L. n. 50/2017, ai sensi del quale per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore è tenuto ad autocertificare, nell'apposita piattaforma informatica, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli
Art. 1, comma 342, lett. d), n. 1	Intervenendo sul comma 14, lett. a), art. 54-bis D.L. n. 50/2017 eleva da 5 a 10 il numero massimo di lavoratori subordinati a tempo indeterminato che si possono avere alle proprie dipendenze per poter ricorrere a CPO ed elimina conseguentemente l'eccezione prevista per le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le quali la soglia era fissata a 8 lavoratori
Art. 1, comma 342, lett. d), n. 2	Intervenendo sul comma 14, lett. b) elimina la deroga precedentemente prevista (per determinati soggetti, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli) al divieto di ricorrere al CPO da parte delle imprese del settore agricolo