



Numero 3 / 2023

Francesca MARINELLI

**Il lavoro occasionale post d.l. 4 maggio 2023, n. 48,
conv. con mod. in l. 3 luglio 2023, n. 85**

Il lavoro occasionale post d.l. 4 maggio 2023, n. 48, conv. con mod. in l. 3 luglio 2023, n. 85

Francesca MARINELLI

Università degli Studi di Milano

Sommario: 1. Premessa. – 2. Le novità apportate all’istituto dal decreto lavoro e loro *ratio*. – 3. Criticità.

1. Premessa.

Se c’è un istituto che fatica a trovare il proprio posto nel nostro ordinamento, questo è proprio il lavoro occasionale; ciò appare lampante se solo si pone mente all’imponente numero di rimaneggiamenti a cui il legislatore lo ha sottoposto (tra cui l’ultimo avvenuto proprio per mano del c.d. “decreto lavoro” qui in commento¹).

Pur senza volersi soffermare sulla evoluzione storica della figura (di cui si è già dato conto analiticamente altrove²), pare opportuno ricordare che il lavoro occasionale, introdotto nel nostro sistema giuridico per mano del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276³ sotto il nome di “prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti”⁴, (con il mero intento di far emergere – e dare così una tutela minima – a tutta una serie di prestazioni di natura meramente occasionale e accessoria⁵ svolte da determinate categorie considerate deboli⁶ ed esclusivamente nell’ambito di limitati servizi volti all’aiuto familiare o di impatto sociale⁷), si è trovato nei vent’anni successivi

¹ *Id est* il d.l. 4 maggio 2023, n. 48 recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro” conv. con mod. in l. 3 luglio 2023, n. 85.

² Ci si permette di rinviare a F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia. Evoluzione, disciplina e potenzialità della fattispecie lavoristica*, Giappichelli, Torino, 2019.

³ Per una analisi del decreto v. per tutti M. MAGNANI, P.A. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, Torino, 2005.

⁴ Cfr. gli artt. 70-73 del d.lgs. n. 276/2003.

⁵ Intendendosi per tali le attività di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell’anno solare e comunque non foriere di compensi superiori a 3.000 euro annui (v. la versione originaria dell’art. 70 c. 1 e c. 2).

⁶ V. la versione originaria dell’art. 70 c. 1. Cfr. anche il vecchio testo dell’art. 71 c. 1 che ammetteva allo svolgimento del lavoro accessorio solo: a) i disoccupati da oltre un anno; b) le casalinghe, gli studenti e i pensionati; c) i disabili e i soggetti in comunità di recupero, d) i lavoratori extracomunitari regolari nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

⁷ Cfr. la versione originaria dell’art. 70 c. 1 che faceva riferimento a: a) piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap; b) l’insegnamento privato supplementare; c) piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia, manutenzione di edifici e monumenti; d) la realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; e) la collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi o di solidarietà.

stretto tra due tendenze opposte: la prima ad espandere l'istituto, la seconda invece a ridimensionarlo.

A grandi linee possiamo dire che la fase espansiva, seppur con qualche “retromarcia”⁸, si è sviluppata durante il primo decennio di vigenza dell'istituto attraverso interventi (diretti e indiretti) dapprima sugli artt. 70-73 del d.lgs. n. 276/2003⁹ e poi sugli artt. 48-50 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 che hanno preso il posto delle norme del 2003¹⁰.

Così facendo, tuttavia, il lavoro occasionale ha cessato di essere uno strumento marginale, assurgendo a figura utilizzabile da parte di qualunque lavoratore presso qualunque datore di lavoro, anche di carattere imprenditoriale o pubblico) sulla base di limiti temporali e di guadagno assai “fluidi”.

Da qui l'esigenza di un ridimensionamento dell'istituto al fine di evitare il rischio di una sua definitiva uscita di scena per mano del *referendum* abrogativo richiesto dalla CGIL a causa proprio del suo ruolo di “concorrente sleale” rispetto ad altre, e ben più protette, tipologie contrattuali¹¹.

Il legislatore ha così deciso di abrogare l'istituto (con il d.l. 17 marzo 2017, n. 25 conv. senza mod. in l. 20 aprile 2017, n. 49¹²) prima che il suddetto *referendum* avesse luogo, per sostituirlo con una figura più “innocua”, tuttora vigente: le oramai note “prestazioni occasionali” disciplinate all'art. 54-*bis* del d.l. 24 aprile 2017, n. 50, conv. con mod. in l. 21 giugno 2017, n. 96.

Il ridimensionamento è stato tuttavia tale da privare completamente la figura di *appeal*, tanto da finire di lì a poco per essere oggetto di una interrogazione parlamentare volta a conoscere quale

⁸ Sul punto ci si permette di rinviare ancora a F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia*, cit., p. 9 e ss.

⁹ Cfr.: l'art. 16 d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251; l'art. 1-*bis* d.l. 14 marzo 2005, n. 35 conv. con mod. in l. 14 maggio 2005, n. 80; l'art. 11-*quaterdecies* d.l. 30 settembre 2005, n. 203 conv. con mod. in l. 2 dicembre 2005, n. 248; l'art. 22 d.l. 25 giugno 2008, n. 112 conv. con mod. in l. 6 agosto 2008, n. 133; l'art. 7 *ter*, c. 12, d.l. 10 febbraio 2009, n. 5 conv. con mod. in l. 9 aprile 2009, n. 33; l'art. 17, c. 26, d.l. 1° luglio 2009, n. 78, conv. con mod. in l. 3 agosto 2009, n. 102; l'art. 2, c. 148 e c. 149, l. 23 dicembre 2009, n. 191; l'art. 3, c. 8 d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81; l'art. 6, c. 2 d.l. n. 29 dicembre 2011, n. 216 conv. con mod. in l. 24 febbraio 2012, n. 14; l'art. 1, c. 32 l. 28 giugno 2012, n. 92; l'art. 46-*bis* c. 1 d.l. 22 giugno 2012, n. 83 conv. con mod. in l. 7 agosto 2012, n. 134; l'art. 7, c. 2 d.l. 28 giugno 2013, n. 76 conv. con mod. in l. 9 agosto 2013, n. 99; l'art. 8 c. 2-*ter* d.l. 30 dicembre 2013, n. 150 conv. con mod. in l. 27 febbraio 2014, n. 15.

¹⁰ Cfr. l'art. 55, c. 1 lett. d) d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 che ha abrogato gli artt. 70-73 d.lgs. n. 276/2003, nonché gli artt. 48-50 dello stesso d.lgs. n. 81/2015 che, in un capo *ad hoc*, intitolato “Lavoro accessorio” hanno riscritto l'istituto (emendato poi dall'art. 1 del d.lgs. 24 settembre 2016, n. 185).

¹¹ La richiesta di *referendum* è stata dichiarata ammissibile da Corte cost. 11 gennaio 2017, n. 28 in *Foro It.*, 2017, I, c. 790 (cfr. commento di T. TREU, *La Corte costituzionale e i referendum sull'art. 18, i voucher e la responsabilità negli appalti*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 553 e ss.). Per la Consulta, infatti, “l'evoluzione dell'istituto, nel trascendere i caratteri di occasionalità dell'esigenza lavorativa cui era originariamente chiamato ad assolvere, [... aveva finito per renderlo] alternativo a tipologie regolate da altri istituti giuslavoristici e quindi non necessario”.

¹² Cfr. l'art. 1 d.l. n. 25/2017 conv. senza mod. n.l. n. 49/2017.

fosse l'indirizzo che l'esecutivo intendesse intraprendere “a fronte del [...] fallimentare impatto della nuova disciplina”¹³.

Da qui la necessità di tornare a valorizzare l'istituto attraverso nuovi interventi per così dire “rafforzativi” quali: l'art. 1, c. 368, l. 27 dicembre 2017, n. 205; l'art. 2-*bis* c. 1, d.l. 12 luglio 2018, n. 87, conv. con mod. in l. 9 agosto 2018, n. 96; l'art. 5 c. 1, d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, nonché l'art. 1 c. 342 e c. 343, l. 29 dicembre 2022, n. 197 e, da ultimo, l'art. 37 del d.l. 4 maggio 2023, n. 48, conv. con mod. in l. 3 luglio 2023, n. 85. Proprio di quest'ultimo si intende dare qui brevemente conto (lo si farà nel § 2) per poi mettere in luce (nel § 3), qualche criticità.

2. Le novità apportate all'istituto dal decreto lavoro e loro *ratio*.

A ben guardare, le novità apportate all'istituto dal decreto lavoro – in vigore dal 5 maggio 2023 – sono di due ordini.

*In primis*¹⁴ il decreto lavoro ha voluto privilegiare l'utilizzo della figura in ambiti caratterizzati da alti livelli di stagionalità, quali i settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento¹⁵. Ciò è stato fatto prevedendo un innalzamento, da un lato, da 10.000 a 15.000 euro del limite massimo di spesa annua imposto a ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori¹⁶ e, dall'altro, da 10 a 25 del numero massimo di lavoratori

¹³ Trattasi dell'interrogazione parlamentare rivolta dal senatore Maurizio Sacconi nel settembre 2017 all'allora Ministro Poletti volta a conoscere quale fosse l'indirizzo che l'esecutivo intendesse intraprendere “a fronte del primo fallimentare impatto della nuova disciplina vigente del lavoro occasionale, [...] per evitare [...] il ritorno al lavoro sommerso dopo la fase positiva di emersione consentita dalla disciplina abrogata” (cfr. l'Interrogazione a risposta orale 3-03959 presentata il 12 settembre 2017, nella seduta n. 872, reperibile in *www.parlamento.it*. Sul punto v. anche R. PRODI, *Che errore cancellare i voucher sul lavoro*, in *Il Messaggero*, 3 settembre 2017).

¹⁴ Ciò è avvenuto infatti ad opera del d.l. 4 maggio 2023, n. 48 (l'art. 37 del decreto in parola rubricato “Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale” infatti recitava: “1. 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), dopo le parole: ‘10.000 euro’ sono aggiunte le seguenti: ‘, elevati a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento’; b) al comma 14, lettera a), dopo le parole: ‘a tempo indeterminato’ sono aggiunte le seguenti: ‘, ad eccezione degli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento e che hanno alle proprie dipendenze fino a venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato”).

¹⁵ La Circ. INPS 3 agosto 2023, n. 75 ha specificato che: “A tale nuovo regime sono ammesse esclusivamente le aziende che svolgono quale attività primaria e/o prevalente una tra quelle contrassegnate dai codici Ateco2007 di seguito indicati: 82.30.00 Organizzazione di convegni e fiere; 96.04.20 Stabilimenti termali; 93.21.01 Gestione di parchi divertimento, tematici e acquatici, nei quali sono in genere previsti spettacoli, esibizioni e servizi; 96.09.05 Organizzazione di feste e cerimonie” e che “il settore di attività deve risultare dalle informazioni presenti presso il Registro delle imprese”. La specificazione in parola appare assai opportuna (v. sul punto S. ROSSI, *Contratto di prestazione occasionale nel settore turistico e termale (art. 37, d.l. n. 48/2023)*, in E. DAGNINO, C. GAROFALO, G. PICCO E P. RAUSEI (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. “decreto lavoro”*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 99, Adapt University press, 2023, p. 39 e ss.).

¹⁶ Cfr. l'art. 54-*bis* c. 1 lett. b) come modificato dall'art. 37 c. 1, lett. a) d.l. n. 48/2023, conv. con mod. in l. n. 85/2023.

a tempo indeterminato che l'utilizzatore può avere alle proprie dipendenze per potersi avvalere del contratto di prestazione occasionale¹⁷.

In secondo luogo¹⁸, il decreto lavoro ha deciso di facilitare l'uso dei libretti famiglia rendendo possibile acquistarli – oltre che richiederne il pagamento immediato¹⁹ – non più solo negli uffici postali, ma anche, nelle rivendite di generi di monopolio²⁰, così come accadeva per i vecchi *voucher*.

Ciò chiarito occorre chiedersi quale sia la *ratio* sottesa a tali interventi.

A ben guardare, entrambi mirano allo stesso intento: provare ad allargare le maglie di un istituto che in seguito alla sua riscrittura ad opera dell'art. 54-*bis* del d.l. n. 50/2017 conv. con mod. in l. n. 96/2017, al fine di evitarne gli abusi, appare oggi talmente “moralizzato”²¹ da risultare completamente privo di attrattiva, come del resto dimostrano i dati. Se è vero infatti che nel 2015 e, cioè, al massimo dell'acme dell'istituto del lavoro occasionale nella sua versione precedente alla riforma *ex* art. 54-*bis* del d.l. n. 50/2017 conv. con mod. in l. n. 96/2017, i lavoratori coinvolti risultavano poco meno di 1,4 milioni²², gli ultimi dati disponibili – cioè quelli del 2022 – parlano, con riguardo al lavoro occasionale *post* riforma, di poco più di 300.000 lavoratori coinvolti (quasi 172.000 con contratto di prestazione occasionale²³ e poco meno di 140.000 lavoratori con il “libretto famiglia”²⁴).

¹⁷ V. l'art. 54-*bis* c. 14 lett. a) come modificato dall'art. 37, c. 1 lett. b) del d.l. n. 48/2023, conv. con mod. in l. n. 85/2023. Circa le modalità di computo dei lavoratori si rinvia al paragrafo 6.2 della circolare INPS 5 luglio 2017, n. 107, nonché al paragrafo 3 del messaggio INPS 12 luglio 2017, n. 2887.

¹⁸ Ciò è avvenuto infatti in sede di conversione in l. n. 85/2023 del d.l. n. 48/2023, in cui all'art. 37 – rimasto invariato nella rubrica – sono state inserite le lett. a-*bis*) e b-*bis*). La prima recita che: “ al comma 10, dopo le parole: ‘presso gli uffici postali’ sono inserite le seguenti: ‘e le rivendite di generi di monopolio’”. La lettera b-*bis* recita “al comma 19, dopo le parole: ‘qualsiasi sportello postale” sono aggiunte le seguenti: ‘e presso le rivendite di generi di monopoli’”.

¹⁹ Sul punto si rinvia alla Circ. INPS 17 ottobre 2018, n. 103.

²⁰ V. l'art. 54-*bis* c. 10, come modificato dall' art. 37 c. 1, lett. a-*bis*) d.l. n. 48/2023, conv. con mod. in l. n. 85/2023, nonché l'art. 54-*bis* c. 19 come modificato dall' art. 37 c. 1, lett. b-*bis* d.l. n. 48/2023, conv. con mod. in l. n. 85/2023.

²¹ L'espressione è di V. FERRANTE, *Il cumulo dei “lavoretti”: quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?*, in *Lav. dir.*, 2018, p. 624.

²² Cfr. B. ANASTASIA, S. BOMBELLI, S. MASCHIO, *Il lavoro accessorio dal 2008 al 2015. Profili dei lavoratori e dei committenti*, cit., p. 12.

²³ V. il sito INPS: <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/14/77/o/408> che riporta i seguenti dati: 11.270 lavoratori nel gennaio 2022; 12.764 lavoratori nel febbraio 2022; 14.026 lavoratori nel marzo 2022; 15.089 lavoratori nell'aprile 2022; 15.790 lavoratori nel maggio 2022; 15.987 lavoratori nel giugno 2022; 15.763 lavoratori nel luglio 2022; 12.987 lavoratori nell'agosto 2022; 14.922 lavoratori nel settembre 2022; 14.977 lavoratori nell'ottobre 2022; 13.538 lavoratori nel novembre 2022; 14.693 lavoratori nel dicembre 2022.

²⁴ V. i dati riportati sul sito INPS: <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/14/77/o/408> che evidenziano il coinvolgimento di: 11.197 lavoratori nel gennaio 2022; 12.577 lavoratori nel febbraio 2022; 13.029 lavoratori nel marzo 2022; 12.921 lavoratori nell'aprile 2022; 12.804 lavoratori nel maggio 2022; 10.717 lavoratori nel giugno 2022; 9.783 lavoratori nel luglio 2022; 9.352 lavoratori nell'agosto 2022; 12.251 lavoratori nel settembre 2022; 12.516 lavoratori nell'ottobre 2022; 11.981 lavoratori nel novembre 2022; 10.129 lavoratori nel dicembre 2022.

Una volta dato brevemente conto delle novità in materia di lavoro occasionale apportate dal c.d. “decreto lavoro”, pare opportuno rinviare altrove²⁵ l’analisi minuta delle istruzioni operative, per svolgere invece qualche considerazione critica circa l’utilità di tale riforma.

3. Criticità.

A ben guardare, quest’ultimo intervento legislativo sull’istituto (così come i numerosi “ritocchi” precedenti di cui si è detto nel § 1) rivelano tutti lo stesso “disagio”: l’enorme difficoltà del legislatore nel creare tipologie contrattuali alternative alla tradizionale dicotomia subordinazione/autonomia²⁶ di cui invece il mondo del lavoro attuale avrebbe davvero molto bisogno²⁷.

Ripercorrendo l’evoluzione storica dell’istituto in parola appare infatti lampante la contraddittorietà che lo caratterizza da sempre, stretto tra due necessità antitetiche e cioè, da un lato, quella di offrire al mercato uno strumento flessibile e ad ampio spettro, così da garantire una tutela, seppur minimale, al più ampio numero possibile di lavoratori (necessità assai chiara nelle riforme che hanno rimaneggiato l’istituto nel decennio successivo alla sua introduzione nel 2003) senza tuttavia finire, dall’altro lato, per fargli assumere il ruolo di *competitor* (sleale, vista la sua scarsa consistenza sul piano sia della tutela dei lavoratori, sia fiscale) rispetto al contratto di lavoro subordinato standard, nonché rispetto ad altre, e ben più protette, tipologie contrattuali (necessità che trapela assai chiaramente dalle riforme successive alla “minaccia” referendaria del 2016).

Ciò chiarito, a che punto siamo?

Ad avviso di chi scrive così come congegnato l’istituto non può che rimanere al palo. Infatti a renderlo poco “attraente” non sono tanto gli ambiti su cui è intervenuto il decreto lavoro qui in commento e, cioè, il “fuoco incrociato” delle soglie di tempo e di guadagno annue che lo imbrigliano (né il loro *quantum*²⁸), né tantomeno i limiti soggettivi imposti agli utilizzatori²⁹, anzi.

²⁵ Cfr. oltre alla Circ INPS 3 agosto 2023, n. 75, la scheda operativa redatta da W. GRATTAROLA, *Lavoro occasionale nel settore turistico e termale*, in *Dir. prat. lav.*, 16/2023, p. 14 e ss.

²⁶ Sul tema della qualificazione della figura del lavoro occasionale come *tertium genus* ci si permette di rinviare ancora a F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia*, cit., p. 89 e ss.

²⁷ Si rinvia per tutti alle riflessioni di A. PERULLI, T. TREU, *“In tutte le sue forme ed applicazioni”*. *Per un nuovo statuto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2022.

²⁸ Se è vero che, come noto, le prestazioni di lavoro occasionali, per essere considerate tali, debbono soddisfare un triplice criterio e, cioè, non dare luogo nell’anno: a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente superiore a 5.000 euro; b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente superiore, di regola - v. c. 8 dell’art. 54-*bis* -, a 10.000 euro, elevati, come visto, a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento; c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore a compensi di importo superiore a 2.500 euro o alle 280 ore (cfr. l’art. 54-*bis* c. 1 e c. 20. Su come calcolare tali importi, v. la Circ. INPS 5 luglio 2017, n. 107).

²⁹ Se è vero che il contratto di prestazione occasionale può essere utilizzato di regola, solo da utilizzatori privati che rispondano a tre requisiti (e, cioè: abbiano alle proprie dipendenze non più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato - come

Tali limiti appaiono fondamentali per rendere ragionevole la figura, garantendole quella marginalità che giustifica, da un lato, il mini-statuto protettivo che l'accompagna³⁰ e, dall'altro lato, la sua esistenza come figura volta a tutelare una categoria sinora priva di grande attenzione da parte del legislatore e, cioè, quella di coloro che entrano nel mercato del lavoro senza voler impiegare la loro intera e/o continuativa capacità di lavoro.

Perché dunque l'istituto non è decollato? La sua vera criticità insiste, ad avviso di chi scrive, nel farraginoso sistema di pagamento elettronico³¹ attraverso la piattaforma informatica INPS introdotto in sostituzione dell'assai più immediato strumento dei *voucher*. Per rendere l'istituto più "appetibile" sarebbe, dunque, su questo aspetto che il legislatore dovrebbe intervenire, in particolare ripristinando il sistema dei buoni – seppur corretto sulla base dell'esperienza (e degli abusi del passato) – che aveva in fin dei conti dato buona prova di sé.

visto non più di 25 nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento -; non operi in settori particolarmente pericolosi e non destini la prestazione nell'ambito di attività rientranti nell'esecuzione di appalti di opere o di servizi (cfr. l'art. 54-*bis*, c. 14) e in via eccezionale anche dalle pubbliche amministrazioni, indipendentemente dal numero di dipendenti, per rispondere ad "esigenze temporanee o eccezionali" in determinati ambiti quali: i progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali; lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi; l'attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato; l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative (v. il c. 7 dell'art. 54-*bis*). Quanto al libretto famiglia, esso può essere utilizzato di regola, solo dalle persone fisiche non nell'esercizio dell'attività professionale o di impresa per soddisfare specifici bisogni familiari nell'ambito dei piccoli lavori domestici – compresi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione –, dell'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità e dell'insegnamento privato supplementare (v. c. 6, lett. a) dell'art. 54-*bis*). In via eccezionale possono farne tuttavia uso anche le società sportive di cui alla l. n. 91/1981 e, cioè, autorizzate ad assumere atleti professionisti, ma solo per lo svolgimento delle attività di supporto alla gestione delle tifoserie negli stadi (il c.d. *stewarding*) e sempre che tali attività siano eseguite direttamente dalle medesime società (v. c. 6, lett. *b-bis* dell'art. 54-*bis*).

³⁰ Trattasi in particolare: dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti con iscrizione alla Gestione separata di cui all'art. 2, c. 26, l. 8 agosto 1995, n. 335 (cfr. l'art. 54-*bis*, c. 2); dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (cfr. l'art. 54-*bis*, c. 2); della tutela della salute e sicurezza (cfr. l'art. 54-*bis*, c. 3 laddove richiama l'art. 3, c. 8 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81); del diritto a riposi giornalieri, settimanali ed alle pause (cfr. l'art. 54-*bis*, c. 3 laddove richiama gli artt. 7, 8 e 9 del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.); di un corrispettivo orario che ammonta a 9 euro netti avvalendosi del contratto di prestazione occasionale (cfr. l'art. 54-*bis* c. 16) e a 8 euro netti utilizzando il libretto famiglia (cfr. l'art. 54-*bis* c. 11). A queste il contratto di prestazione occasionale aggiunge anche la normativa a tutela delle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili recentemente introdotta dal d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, sebbene con eccezioni (v. l'art. 1, c. 1, lett f) e in dottrina sul punto A. TURSÌ, *Decreto trasparenza: prime riflessioni - "Trasparenza" e "diritti minimi" dei lavoratori nel decreto trasparenza*, in *Dir. rel. ind.*, 2023, p. 1).

³¹ Come si ricorderà per ottenere le suddette prestazioni gli utilizzatori e i lavoratori sono tenuti a registrarsi (anche tramite intermediario di cui alla l. 12/1979) all'interno di una apposita piattaforma gestita dall'INPS che supporta le operazioni di erogazione e accreditamento dei compensi, nonché di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un complesso sistema informatico (sul punto si rinvia sul punto ancora a F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia*, cit., p. 84 e ss.).