



ACADEMIA BRASILEIRA
DE DIREITO DO TRABALHO

Studium et Labor



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MILANO

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A cura di

Giuseppe Ludovico, Alberto Levi,
Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas

I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE NEGLI ORDINAMENTI ITALIANO E BRASILIANO



Milano University Press



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MILANO

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO
E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A cura di
Giuseppe Ludovico, Alberto Levi,
Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas

**I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE
NEGLI ORDINAMENTI
ITALIANO E BRASILIANO**



Milano University Press

I contratti di lavoro flessibile negli ordinamenti italiano e brasiliano / a cura di Giuseppe Ludovico, Alberto Levi, Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas. Milano University Press, 2021. (Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale; 2).

ISBN 979-12-5510-071-3 (print)

ISBN 979-12-5510-073-7 (PDF)

ISBN 979-12-5510-074-4 (EPUB)

DOI 10.13130/sdlps.148

Questo volume e, in genere, quando non diversamente indicato, le pubblicazioni della collana di Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale, sono valutate, riviste e approvate dal Comitato Scientifico, che si fa garante dei contenuti scientifici delle pubblicazioni.

Le edizioni digitali dell'opera sono rilasciate con licenza Creative Commons Attribution 4.0 – CC-BY-SA, il cui testo integrale è disponibile all'URL:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.



Le edizioni digitali online sono pubblicate in Open Access su:
<https://libri.unimi.it/index.php/sdlps/index>.

© The Author(s) 2023

© Milano University Press per la presente edizione

Pubblicato da:

Milano University Press

Via Festa del Perdono 7 – 20122 Milano

Sito web: <https://milanoup.unimi.it>

e-mail: redazione.milanoup@unimi.it

L'edizione cartacea del volume può essere ordinata in tutte le librerie fisiche e online ed è distribuita da Ledizioni (www.ledizioni.it).

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO
E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Direttori

Prof.ssa Thereza Christina Nahas Prof. Giuseppe Ludovico
Prof. Luciano Dorea Martinez Carreiro Prof. Lucio Imberti

Comitato Scientifico

Prof. Alexandre Agra Belmonte Prof. Ilario Alvino
Prof. Carlos Henrique Bezerra Leite Prof. Guido Canavesi
Prof. Georgenor de Souza Franco Filho Prof.ssa Maria Teresa Carinci
Prof.ssa Yone Frediani Prof.ssa Silvia Ciucciovino
Prof.ssa Maria Cristina Ingoyen Peduzzi Prof. Stefano Giubboni
Prof. Vitor Salino de Moura Eça Prof. Alberto Levi

Comitato di Redazione

Prof.ssa Alessandra Ingrao
Prof.ssa Naiara Posenato

Volumi della collana

1. G. LUDOVICO, F. FITA ORTEGA, T. C. NAHAS, *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano, Milano University Press, 2021
2. G. LUDOVICO, A. LEVI, L. DOREA MARTINEZ CARREIRO, T.C. NAHAS, *I contratti di lavoro flessibile negli ordinamenti italiano e brasiliano*, Milano, Milano University Press, 2023
3. G. LUDOVICO, A. LEVI, L. DOREA MARTINEZ CARREIRO, T.C. NAHAS, *Contratos de trabalho flexível nos sistemas jurídicos italiano e brasileiro*, Milano, Milano University Press, 2023

Indice

Prefazione di Luiz Carlos Amorim Robortella 9

PARTE I

I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

MICHELE SQUEGLIA, Collaborazioni coordinate e continuative 15

GABRIELE FRANZA, Contratto di lavoro a tempo determinato 27

GIUSEPPE PELLACANI, Contratto di lavoro a tempo parziale 47

MAURIZIO FALSONE, Contratto di lavoro intermittente 61

FRANCESCA MARINELLI, Lavoro occasionale e accessorio 75

FABIOLA LAMBERTI, Apprendistato 85

ILARIO ALVINO, Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato 103

LUCIO IMBERTI, GIUSEPPE LUDOVICO, Appalti e responsabilit  solidale 117

ALESSANDRA INGRAO, Il lavoro nelle piattaforme digitali 135

ALBERTO LEVI, Lavoro agile 153

PARTE II

I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE NELL'ORDINAMENTO BRASILIANO

YONE FREDIANI, Lavoro autonomo e parasubordinazione 171

GUILHERME GUIMAR ES FELICIANO, Contratto di lavoro a tempo parziale 189

ANDR  ARAÚJO MOLINA, Contratto di lavoro a tempo determinato 203

CAROLINA TUPINAMB , Contratto di lavoro intermittente 217

LUCIANO DOREA MARTINEZ CARREIRO, <i>Apprendistato</i>	231
THEREZA CHRISTINA NAHAS, <i>Lavoro temporaneo ed esternalizzato</i>	249
ALEXANDRE AGRA BELMONTE, <i>Il lavoro nelle piattaforme digitali</i>	271
GUILHERME GUIMARÃES LUDWIG, <i>Telelavoro</i>	289
GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, <i>Lavoro e politiche pubbliche in Amazzonia</i>	307
Notizie sugli Autori	317

Lavoro occasionale e accessorio

Francesca Marinelli

SOMMARIO: 1. Le origini delle prestazioni occasionali di tipo accessorio. – 2. La (tormentata) evoluzione dell'istituto fino alla sua trasformazione nelle prestazioni di lavoro occasionali. – 3. La disciplina vigente: definizione e tutele. – 4. Sulla qualificazione della fattispecie.

1. Le origini delle prestazioni occasionali di tipo accessorio

In Italia le prestazioni occasionali di tipo accessorio sono state introdotte per la prima volta con il d.lgs. n. 276/2003.

In particolare, l'art. 70 del suddetto decreto definiva come tali quelle attività lavorative, eventualmente svolte anche a favore di più beneficiari, caratterizzate dai seguenti requisiti e, cioè, poste in essere:

i) da soggetti fragili (in quanto a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro ovvero in procinto di uscirne) tassativamente indicati dal legislatore¹;

ii) nell'ambito di particolari attività sempre espressamente indicate dal d.lgs. n. 276/2003²;

iii) per una durata non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare e in ogni caso, non foriere, complessivamente, di compensi superiori a 3 mila euro sempre nel corso di un anno solare³.

Tali prestazioni erano assoggettate ad una scarsa disciplina – di natura dichiaratamente sperimentale⁴ – basata, da un lato, su pochi adempimenti formali⁵

1 *Id est*: disoccupati da oltre un anno, casalinghe, studenti, pensionati, disabili e soggetti in comunità di recupero, lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro (cfr. l'art. 71, c. 1 d.lgs. n. 276/2003, testo originario).

2 E cioè: i piccoli lavori domestici a carattere straordinario – compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con *handicap* –; l'insegnamento privato supplementare; i piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; la realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; le collaborazioni 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 (cfr. l'art. 70, c. 1, d.lgs. n. 276/2003, testo originario).

3 V. l'art. 70 c. 2 d.lgs. n. 276/2003, testo originario.

4 Cfr. l'art. 86, comma 12, d.lgs. n. 276/2003, testo originario.

5 V. l'art. 71, c. 2 e l'art. 72 del d.lgs. n. 276/2003, testo originario.

e, dall'altro lato, sul meccanismo dei c.d. *voucher*. In particolare, questa tipologia contrattuale obbligava le parti ad avvalersi, come strumento di pagamento, di buoni (i c.d. *voucher* appunto), trasformabili in valuta dietro presentazione degli stessi ad apposito concessionario⁶.

Sebbene il valore nominale dei buoni fosse fissato in 7,5 euro⁷, il concessionario, alla riconsegna del buono da parte del lavoratore, doveva trattenere (e versare per conto di quest'ultimo)⁸, da un lato, all'INPS, un contributo pari ad 1 euro per fini previdenziali; dall'altro, all'INAIL una somma pari a 50 centesimi di euro per fini assicurativi⁹. Un importo pari a 20 centesimi di euro veniva, infine, trattenuto dal suddetto concessionario a titolo di rimborso spese di gestione¹⁰. Il compenso netto (pari a 5,8 euro)¹¹ era non solo esente da qualsiasi imposizione fiscale, ma anche ininfluenza sull'eventuale stato di disoccupazione del lavoratore¹².

Tale ingegnosa figura – costruita prendendo libero spunto da un istituto di origine belga¹³ – aveva chiaramente la finalità di contrastare il lavoro irregolare. Essa infatti, offrendo, da un lato, al lavoratore, una entrata non imponibile a fini fiscali in cambio di prestazioni comunque coperte da tutela previdenziale e assicurativa e, dall'altro, all'utilizzatore/committente, di ottenere prestazioni di lavoro svincolate dalle stringenti obbligazioni di regola discendenti dai rapporti di lavoro tradizionali, mirava a incentivare la regolarizzazione di attività che, in quanto marginali, difficilmente finivano per essere dichiarate.

La figura in parola, tuttavia, è rimasta disciplinata nella forma appena descritta per poco tempo. Nel volgere di tre lustri essa, infatti, è stata: dapprima rimaneggiata (tramite interventi diretti sugli artt. 70 e ss. del d.lgs. n. 276/2003); poi “travasata” negli artt. 48-50 del d.lgs. n. 81/2015; successivamente soppressa per mano del d.l. 25/2017 conv. senza mod. in l. 49/2017; e, infine, reintrodotta nell'ordinamento ad opera del d.l. n. 50/2017 conv. con mod. in l. 96/2017.

Alla complessa evoluzione normativa dell'istituto sarà dedicato il prossimo paragrafo. Della disciplina vigente e dei profili qualificatori si dirà invece rispettivamente nei §§ 3 e 4.

6 Individuato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

7 Cfr. Part. 72, c. 1, d.lgs. n. 276/2003, testo originario.

8 Secondo criteri e modalità appositamente predisposti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

9 Cfr. Part. 72, c. 3, d.lgs. n. 276/2003, testo originario.

10 Cfr. Part. 72, c. 4, d.lgs. n. 276/2003, testo originario.

11 Cfr. Part. 72, c. 2, d.lgs. n. 276/2003, testo originario.

12 Cfr. Part. 72, c. 2, d.lgs. n. 276/2003, testo originario.

13 Trattasi del *Chèques ALE* (cfr. sul punto V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2018, p. 170).

2. La (tormentata) evoluzione dell'istituto fino alla sua trasformazione nelle prestazioni di lavoro occasionali

Come anticipato in chiusura del paragrafo precedente, le prestazioni occasionali di tipo accessorio sono state oggetto di una tormentatissima evoluzione normativa. Dal 2004 al 2018 tutti i Governi, indipendentemente dall'orientamento, hanno infatti finito per mettere mano all'istituto facendogli alternativamente prendere e dismettere, in modo quasi schizofrenico, le forme più varie¹⁴.

Volendo semplificare una vicenda in realtà assai più complessa, basti qui dire che il legislatore ha finito in appena un decennio per trasformare le prestazioni in parola da mere attività di lavoro marginale aperte solo a determinate categorie di soggetti in limitati settori non imprenditoriali con stringenti limiti temporali e di guadagno (come visto nel § 1), in uno strumento flessibile utilizzabile, di regola, da parte di qualunque lavoratore in tutti i settori (compresi quelli imprenditoriali e le pubbliche amministrazioni) e con limiti temporali e di guadagno assai fluidi.

Questo processo di snaturamento dell'istituto lo ha tuttavia portato ad assumere il ruolo di *competitor* (sleale, vista la sua "inconsistenza" sul piano sia della tutela dei lavoratori, sia fiscale) del contratto di lavoro subordinato *standard*, nonché di altre e ben più protette tipologie di lavoro flessibile¹⁵. Ciò ha indotto la CGIL a presentare nel 2016 una richiesta di *referendum* abrogativo al fine di cancellarlo dall'ordinamento¹⁶.

Da qui la repentina abrogazione dell'istituto in parola¹⁷ (al fine di evitare il *referendum* di cui sopra)¹⁸ e la sua sostituzione, a distanza di pochi mesi, con una figura denominata "prestazioni occasionali" contenuta nell'art. 54-*bis* del d.l. n. 50/2017, conv. con mod. in l. 96/2017 (e ritoccata in modo marginale dapprima dalla l. n. 205/2017 e, poi, dal d.l. n. 87/2018 conv. in l. 96/2018).

Sebbene i promotori del *referendum* dubitassero della originalità della neonata figura rispetto alla precedente, tanto da chiedere il trasferimento del quesito referendario dalla vecchia alla nuova disciplina, l'Ufficio centrale per il *referendum* ha optato per il rigetto della suddetta richiesta. Secondo l'ordinanza, infatti, la

14 Per una ricostruzione dell'evoluzione della figura ci si permette di rinviare a F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia. Evoluzione, disciplina e potenzialità della fattispecie lavoristica*, Giappichelli, Torino, 2017.

15 Sullo strabiliante incremento nell'utilizzo dell'istituto di pari passo con l'allargamento dei confini della figura v. COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE – INPS, *Lavoro accessorio. Statistiche in breve*, aprile 2018.

16 Richiesta dichiarata ammissibile da Corte cost. n. 28/2017 in *FI*, 2017, I, c. 790.

17 Cfr. art. 1 del d.l. n. 25/2017 conv. senza mod. in l. 49/2017.

18 V. sul punto v. A. VENTURA, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali evitando il referendum: è "PrestO" fatto*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo-agile-occasionale. Aggiornamento al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, Adapt University press, 2018, p. 527 e ss.

nuova figura, avendo recuperato «il requisito della “occasionalità” dell’esigenza lavorativa [... e cioè quell’] elemento fondamentale per garantire all’istituto [...] di non [risultare] alternativo ad altre forme contrattuali già presenti nel panorama lavoristico»¹⁹ appare meritevole di tutela nell’ordinamento.

Una volta ripercorso brevemente l’accidentato processo che ha portato alla trasformazione del lavoro occasionale di tipo accessorio di cui all’art. 70 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 nelle prestazioni occasionali di cui all’art. 54-*bis* del d.l. n. 50/2017 e dato conto dell’*endorsement* istituzionale incassato da queste ultime, non resta che analizzarle; lo si farà nel prossimo paragrafo.

3. La disciplina vigente: definizione e tutele

L’art. 54-*bis* al c. 1 qualifica come prestazioni di lavoro occasionali le attività lavorative, da chiunque svolte²⁰, che diano luogo (di regola)²¹ nel corso di un anno civile²²:

- i*) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro²³;
- ii*) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore (di regola)²⁴ a 5.000 euro;
- iii*) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro o alternativamente alle 280 ore²⁵.

Per ottenere le suddette prestazioni il legislatore ha creato in sostituzione del vecchio *voucher*, un duplice strumentario: da un lato, il c.d. Libretto Famiglia

19 Cass. Ufficio centrale per il referendum, ord. 29 novembre 2017, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, p. 192 e ss., con nota critica CGIL-Ufficio giuridico e vertenze, *La Cassazione sul referendum voucher*.

20 L’unica eccezione contemplata dall’art. 54-*bis* c. 5 è quella per cui non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l’utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un qualunque rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

21 Una speciale definizione è stata introdotta ad opera dell’art. 1, c. 368, lett. a), l. n. 205/2017 per le attività di supporto alla gestione delle tifoserie negli stadi (il c.d. *stewarding*), cfr. sul punto V.F. GIGLIO, *Il lavoro occasionale in ambito sportivo, l’attività degli steward*, in ID. (a cura di), *Il nuovo lavoro occasionale. Disciplina, profili critici e soluzioni operative*, in *Guid. lav. - Inserto* n. 11/2018, p. XXI.

22 *Id est* dal 1° gennaio al 31 dicembre dello stesso anno (come chiarito dalla Circolare INL n. 5/2017).

23 La Circolare INPS n. 107/2017 ha chiarito, al punto 2, che tale importo così come i successivi di cui alle lett. *b*) e *c*) sono da considerare al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

24 Regola diversa vale *ex c.* 8 dell’art. 54 *bis* per alcune tipologie di lavoratori considerati deboli dal legislatore (v. C. CARCHIO, *La tutela del lavoratore occasionale (compenso - orario - sicurezza)*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale, cit.*, p. 574 e s.).

25 Cfr. l’art. 54 *bis*, c. 20.

(d'ora in avanti LF); dall'altro lato, il Contratto di Prestazione Occasionale (d'ora in avanti CPO).

Il LF è un libretto nominativo prefinanziato contenente titoli di pagamento²⁶ acquistabile, attraverso apposita piattaforma informatica INPS o presso gli uffici postali²⁷, da due tipologie di soggetti:

- i) di regola, 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 supplementare²⁸;
- ii) in via eccezionale, a partire dal 1° gennaio 2018, dalle società sportive di cui alla l. n. 91/1981 e, cioè, dalle società autorizzate ad assumere atleti professionisti, per le attività di supporto alla gestione delle tifoserie negli stadi (il c.d. *stewarding*)²⁹.

Il CPO è invece attivabile versando attraverso apposita piattaforma informatica INPS³⁰ le somme necessarie per pagare le prestazioni³¹ ed è utilizzabile da parte di due categorie di soggetti:

- i) di regola, qualunque utilizzatore privato sempre che presenti le seguenti caratteristiche e, cioè, sia: un soggetto non ammesso ad utilizzare il LF; di piccole dimensioni (e, cioè, che abbia alle proprie dipendenze, non più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato)³² e sempre che non operi in settori particolarmente pericolosi (quali: l'edile o affini; quelli nei quali si eserciti attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo; il settore minerario, delle cave e torbiere, nonché, salvo eccezioni, quello agricolo) o nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi³³.
- ii) in via eccezionale, anche dalle pubbliche amministrazioni. L'art. 54-*bis*, c. 7, prevede infatti che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, d.lgs. n. 165/2001, a prescindere dal numero di dipendenti³⁴, possano, nel rispetto dei vincoli previsti in materia di contenimento della spesa per il personale, avvalersi del CPO nel limite delle 280 ore nell'arco dell'anno civile, esclusivamente 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

26 Cfr. l'art. 54 *bis*, c. 10 e ss.

27 Art. 54 *bis*, c. 9.

28 V. il c. 6 lett. a), 10, lett. a), b), c) dell'art. 54 *bis*.

29 V. l'art. 54 *bis*, c. 10, lett. c-*bis*).

30 Cfr. art. 54 *bis*, c. 9.

31 Art. 54 *bis*, c. 6, lett. b) e c. 13 e ss.

32 Ma lo stesso art. 54 *bis*, c. 14 prevede alcune eccezioni.

33 Cfr. art. 54-*bis*, c. 14.

34 IL COMMA 7 DELL'ART. 54-BIS PREVEDE INFATTI IN TAL CASO UNA ESPRESSA DEROGA AL COMMA 14, LETT. A).

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.

Nonostante il silenzio del legislatore circa l'origine contrattuale delle prestazioni ottenute tramite LF, chi scrive, in accordo con l'orientamento dominante³⁵, ritiene indubitabile che anche le prestazioni occasionali tramite LF nascano per opera di un accordo tra le parti.

Da ciò consegue che l'art. 54-*bis* attribuisce al CPO e al LF la medesima struttura negoziale. Ciò appare tanto più plausibile se solo si pone mente al fatto che l'art. 54-*bis* riconosce alle prestazioni attivabili sia tramite LF che tramite CPO il medesimo statuto protettivo consistente:

- i)* nell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti³⁶;
- ii)* nell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali³⁷;
- iii)* nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro³⁸;
- iv)* nel riconoscimento di un compenso orario minimo (oggi pari a 8 euro netti utilizzando il LF³⁹ e a 9 euro netti avvalendosi del CPO)⁴⁰;

35 Cfr.: S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, in *Il libro dell'anno del diritto 2018*, Treccani, 2018, p. 314 ss.; F. FANTUZZI, *Le prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale*, in M. LANOTTE (a cura di), *Il lavoro autonomo e occasionale*, Giuffrè, Milano, 2018, p. 258; P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, *Working papers CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 346/2017, p. 19; A. VENTURA, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali evitando il referendum: cit.*, p. 540; S. DONÀ, *Prestazioni occasionali: tutte le novità*, in *Il civilista*, Giuffrè, Milano, 2017, p. 31. Lo stesso INPS nella Circ. n. 107/2017, punto 1 ha definito il LF come una «tipologia di contratto». *Contra* v. V. PINTO, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, *cit.*, p. 175 e s. che forza in realtà il dato testuale della norma (quanto meno con riguardo al CPO visto che lo stesso art. 54-*bis* lo definisce un contratto) e considera sia il LF che il CPO meri regimi agevolati di assunzione.

36 Con iscrizione alla Gestione separata di cui all'art. 2, c. 26, l. n. 335/1995 (cfr. l'art. 54-*bis*, c. 2).

37 Disciplinata dal d.P.R. n. 1124/1965 (cfr. l'art. 54 *bis*, c. 2).

38 Cfr. l'art. 54 *bis*, c. 3.

39 Cfr. l'art. 54 *bis* c. 11, laddove prevede che i titoli di pagamento contenuti nel LF abbiano un valore nominale di 10 euro e siano «utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora».

40 Cfr. l'art. 54 *bis* c. 16 e c. 17, lett. e), che rispettivamente prevedono per il CPO un doppio limite: «da misura minima oraria [...] pari a 9 euro» e che «il compenso pattuito per la prestazione [...] non possa essere] inferiore a 36 euro per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata» (ma regole diverse valgono per il settore agricolo). Sempre il comma 16 dell'art. 54 *bis* prevede, infatti, che «nel settore agricolo [...] 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» (cfr. sul punto F. FANTUZZI, *Le prestazioni occasionali. Libretto di Famiglia. Contratto di prestazione occasionale*, *cit.*, p. 281).

v) nel diritto ad un riposo giornaliero⁴¹, settimanale⁴² ed alle pause⁴³.

Non solo, anche agli strumenti predisposti al fine di incentivare l'utilizzo dell'istituto appaiono identici sia in caso di utilizzo del LF che del CPO. Essi consistono nel riconoscere che i compensi percepiti tramite tale tipo di lavoro siano:

- i) esenti da qualunque tipo di imposizione fiscale;
- ii) ininfluenti sullo stato di disoccupazione;
- iii) computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno⁴⁴.

Una volta delineata, seppur per brevi cenni, la disciplina delle prestazioni occasionali non rimane che interrogarsi circa la loro natura.

4. Sulla qualificazione della fattispecie

A ben guardare, l'art. 54-*bis* non si sofferma sulla qualificazione delle prestazioni occasionali, limitandosi ad affermare che, in caso di superamento da parte di un utilizzatore del limite di importo dei 2.500 euro annui o, comunque, delle 280 ore annue ammissibili *ex lege* con lo stesso lavoratore, il relativo rapporto si trasformerà (di regola)⁴⁵, in un rapporto a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si è verificato il superamento di tale limite⁴⁶.

41 *Id est* il diritto del lavoratore ad undici ore di riposo ogni ventiquattro ore da fruire in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità (cfr. l'art. 54 *bis*, c. 3, ove richiama l'art. 7 del d.lgs. n. 66/2003).

42 *Id est* il diritto del lavoratore a godere di un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni (di regola in coincidenza con la domenica), da cumulare con le ore di riposo giornaliero e calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni – salvo nel caso in cui si tratti di: a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale; b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata; c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario – (cfr. l'art. 54 *bis*, c. 3, laddove richiama l'art. 9 del d.lgs. n. 66/2003).

43 *Id est* il diritto del lavoratore a fruire di un intervallo, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, stabilito dai contratti collettivi o, in difetto di disciplina collettiva, consistente in una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo (cfr. l'art. 54 *bis*, c. 3, ove richiama l'art. 8 del d.lgs. n. 66/2003).

44 Cfr. l'art. 54 *bis*, c. 4.

45 Tale regola non vale per le pubbliche amministrazioni e prevede limiti diversi per il settore agricolo.

46 V. Circ. INL n. 5/2017.

Da qui la diatriba sorta tra gli addetti ai lavori tra: coloro⁴⁷ che collocano le prestazioni occasionali nell'area della subordinazione; coloro⁴⁸ che, al contrario, attribuiscono loro natura autonoma; e, infine, coloro⁴⁹ che, facendo leva da un lato, sulla recente prassi⁵⁰ e, dall'altro, sugli orientamenti dottrinali⁵¹, giurisprudenziali⁵² e amministrativi⁵³ formati in passato con riguardo alla figura del lavoro occasionale di tipo accessorio, lo considerano un tipo contrattuale a sé.

Qualora si concordi con l'orientamento – a quanto consta tuttora consolidato⁵⁴ – che rinviene nella causa lo strumento principe di individuazione del tipo contrattuale, per sciogliere la questione occorrerà chiedersi se lo scambio tra lavoro occasionale e corrispettivo tramite LF e CPO sia riconducibile allo scambio tra retribuzione e prestazione di attività alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (che è, come noto, la causa del contratto di lavoro subordinato) o, piuttosto, miri a scambiare lavoro autonomo e corrispettivo (che è, come noto, la causa del contratto di lavoro autonomo) o, ancora, dia vita ad un interesse altro.

47 V.: L. VALENTE, *Il lavoro occasionale: precedenti e disciplina*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2017, p. 758; A. VENTURA, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali evitando il referendum: è "PrestO" fatto*, cit., p. 540; P. MONDA, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, cit., p. 16 e s.; S.P. EMILIANI, *Prestazioni occasionali tra autonomia e subordinazione*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2018, p. 1.

48 Cfr.: F. FANTUZZI, *Le prestazioni occasionali. Libretto di Famiglia. Contratto di prestazione occasionale*, cit., p. 258 e ss.; C. CORDELLA, *Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, p. 1181.

49 V.: S. CIUCCIOVINO, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., p. 318, M. FALSONE, *Art. 54 bis*, in R. DE LUCA TAMAJO-O. MAZZOTTA (continuato da), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Wolters Kluwer-Cedam, 2018, p. 3102; F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia*, cit., p. 96 e ss.

50 Cfr. la Circolare INL n. 5/2017.

51 Cfr.: A. VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2004, p. 27; F. BASENGHI, *Il lavoro occasionale ed accessorio: spunti ricostruttivi*, in *Diritto del Mercato del Lavoro*, 2004, p. 261; M. DELL'OLIO, *Le nuove tipologie e la subordinazione*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro. D.lgs n. 276/2003, Circ. min. lav. n. 1/2004, Circ. min. lav. n. 3/2004*, Ipsoa, Milano, 2004, p. 24; T. VETTOR, *Articoli 70-74. Le prestazioni occasionali accessorie*, in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, Roma, 2004, p. 348; A. BOLLANI, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, in 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, p. 435; M.C. CATAUDELLA, *Prestazioni occasionali e lavoro subordinato*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2006, p. 777.

52 Cfr. TAR Lombardia-Brescia, sez. II, 7 aprile 2015, n. 490; Trib. Milano, 26 maggio 2016, n. 429.

53 Cfr.: la Circolare INPS n. 88/2009; la Circolare INPS n. 44/2009; la Circolare INPS n. 17/2010, e, infine, la Circolare INPS n. 49/2013.

54 Tra i tanti cfr.: E. BETTI, *Teoria generale del negozio giuridico*, Utet, Torino, 1950, II ed., p. 179 e ss.; A. CATAUDELLA, *Spunti sulla tipologia dei rapporti di lavoro*, in *Diritto del Lavoro*, 1983, I, p. 81; E. GABRIELLI, *Il contratto e le sue classificazioni*, in Id. (a cura di), *I contratti in generale*, Utet, Torino, 1999, p. 45 e ss.; V. ROPPO, *Il contratto*, Giuffrè, Milano, 2001, p. 430 e s. Come noto, la tesi è stata messa in discussione in particolare da G. DE NOVA, *Il tipo contrattuale*, Cedam, Padova, 1974.

Ad avviso di chi scrive, non vi possono essere dubbi circa il fatto che nel contratto di lavoro occasionale di cui all'art. 54-*bis* l'interesse sotteso consista nello scambio tra due prestazioni assai peculiari e, cioè, la corresponsione di un corrispettivo obbligatoriamente per il tramite del LF o del CPO *versus* una prestazione di lavoro la cui natura eterodiretta o meno del *facere* appare del tutto irrilevante per il legislatore. Il che significa che la tesi da avvalorare è quella secondo cui l'art. 54 *bis* dà vita ad una tipologia contrattuale a sé stante.