

---

# Lavoro occasionale - PrestO: le regole per il settore balneare

---

di [Celeste Vivenzi](#), [Marta Vivenzi](#)

**Publicato il 26 Giugno 2024**

Oggi puntiamo il mouse sull'utilizzo delle prestazioni occasionali nel settore balneare, che gode, a fronte delle specificità relative all'attività svolta, di alcune deroghe rispetto alle regole generali per le prestazioni di carattere occasionale.

Come noto il **contratto di prestazione occasionale (PrestO)** è rivolto a determinate categorie di utilizzatori che possono acquisire prestazioni di lavoro per attività lavorative sporadiche e saltuarie, nel rispetto dei limiti economici previsti dalla norma. La possibilità di utilizzo di tale tipologia di contratto è riservata ad imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi, associazioni, fondazioni, ed altri enti di natura privata, nonché alle pubbliche amministrazioni, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali, comunque nel rispetto dei vincoli economici e di durata. La **legge n. 197/2022** (legge di Bilancio 2023) ha esteso, a far data dal 1° gennaio 2023, la possibilità di utilizzo di questo contratto anche alle *“attività lavorative di natura occasionale svolte nell’ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice Ateco 93.29.1.”* sempre, ovviamente, nei limiti economici e dimensionali previsti dall’art. 54-bis del D.L. n. 50/2017. La normativa generale in materia prevede inoltre un **regime particolare** per il settore dell’organizzazione di eventi e degli stabilimenti balneari e termali e con l’ausilio di questo contributo si analizzano gli aspetti pratici e operativi che si applicano a tali settori.

## Il contratto di lavoro occasionale: le regole generali

Le prestazioni retribuite tramite i buoni lavoro (“voucher”) sono attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma e sono di due tipi:

1. libretto di famiglia (LF), utilizzabile dalle persone fisiche non nell’esercizio dell’attività professionale o d’impresa e dalle società sportive di cui alla Legge n. 91/1981 (dall’1/7/2023 v. D.Lgs. n. 36/2021 e s.m.i.); *Nota: il libretto di famiglia è utilizzabile non nell’esercizio dell’attività professionale o d’impresa e, riguarda i piccoli lavori domestici, di assistenza domiciliare o di insegnamento privato supplementare. L’ambito di applicazione è stato esteso anche alle società sportive di cui alla Legge n. 91/1981 per l’utilizzo dell’attività di “steward” durante le manifestazioni sportive.*
2. contratto di prestazioni occasionali (CPO) utilizzabile da imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi, associazioni, fondazioni, altri enti di natura privata e dalle pubbliche amministrazioni.



## Limiti economici e regole generali del contratto di lavoro occasionale

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; *Nota : ai fini del calcolo si precisa che vanno computati al 75% del loro importo, i compensi per prestazioni 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:*
  1. titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
  2. giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l’università;
  3. persone disoccupate, ai sensi dell’art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015;
  4. percettori di prestazioni integrative del salario ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.
- 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 nei confronti di ciascuna società sportiva: 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);

**e. soggetti che non possono utilizzare il contratto CPO:**

- il contratto occasionale non può essere utilizzato dai seguenti soggetti:
  - imprese del settore agricolo;
  - imprese del settore edile 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;
  - a favore di soggetti coi quali l'utilizzatore ha in corso, o ha cessato negli ultimi sei mesi, un rapporto di lavoro subordinato 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, da tutti gli utilizzatori con più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza;

**f. attivazione del rapporto di lavoro:** gli Utilizzatori e i prestatori devono provvedere a registrarsi sul portale dell'INPS per comunicare una nuova prestazione, annullarla o confermarla. Il versamento per la provvista necessaria può avvenire per mezzo del modello F24 o di altri strumenti di pagamento elettronici, mentre il pagamento della prestazione al lavoratore viene effettuato direttamente dall'Istituto di Previdenza; *Nota: l'impresa o il professionista che si avvale del nuovo contratto di prestazione occasionale, deve trasmettere, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica Inps o dei servizi del contact center, una dichiarazione contenente le seguenti informazioni:*

- dati anagrafici e identificativi del prestatore (lavoratore);
- luogo di svolgimento;
- oggetto;
- data e ora di inizio e di termine della prestazione;
- compenso pattuito.

*Il lavoratore (prestatore) riceve, mediante sms o posta elettronica, la notifica effettuata dal datore. Se la prestazione lavorativa non avviene effettivamente, l'utilizzatore è tenuto a comunicare all'Inps, entro i tre giorni successivi al giorno previsto per lo svolgimento della prestazione, la revoca della dichiarazione trasmessa. Se la revoca non viene trasmessa, l'Inps provvederà comunque al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali. Per imprese del turismo ed enti locali la dichiarazione preventiva può prevedere un monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni consecutivi.*

g. **Compenso economico:** la misura non può essere inferiore al livello minimo stabilito dalla legge in 9,00 euro netti per ogni ora di prestazione lavorativa e 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;

*Nota: in buona sostanza il costo totale è pari a euro 12,41 per ogni ora di lavoro ovvero:*

- 9,00 euro (compenso minimo);
- 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;
- 0,12 euro (1% degli importi versati) per il finanziamento degli oneri gestionali.

h. **regole per la sicurezza sul lavoro:** le disposizioni su salute e sicurezza nei confronti dei prestatori si applicano nei casi di prestazioni svolte a favore di committente imprenditore o professionista (**negli altri casi si applicano le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008**).

i. **Regime fiscale del CPO:** i compensi di cui si discute percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

## Lavoro occasionale: le deroghe per il settore balneare

A far data dal **5 maggio 2023**, l'art. 37 del D.L. n. 48/2023 (conv. in [L. n. 85/2023](#)) ha introdotto le seguenti novità:

1. innalzato il limite **da 10.000 a 15.000** euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi di divertimento, lasciando inalterati i limiti imposti ai prestatori. Il contratto di prestazione occasionale (**CPO**) può essere pertanto utilizzato in questo settore per retribuire i lavoratori occasionali entro i seguenti limiti di compenso riferiti a ciascun anno civile (1° gennaio - 31 dicembre) con le seguenti modalità:

- per ciascun lavoratore: massimo 5.000 euro netti, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- per ciascun utilizzatore: massimo 15.000 euro netti, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- per ciascun lavoratore col medesimo utilizzatore: massimo 2.500 euro netti o comunque non oltre 280 ore annue. *Nota: l'INPS, con la circolare n. 75 del 3 agosto 2023, ha precisato che a tale nuovo regime sono ammesse esclusivamente le aziende che svolgono, quale attività primaria e/o prevalente, una tra quelle contrassegnate dai seguenti codici Ateco2007 (il settore di attività deve risultare dalle informazioni presenti presso il Registro delle imprese): 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.

2. a far data dal **05/05/2023** è stato inoltre elevato il limite dimensionale a **25** lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza. *Nota: l'INPS ha precisato, in linea generale, 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 (cfr. INPS, circolare 5 luglio 2017, n. 107; INPS, messaggio 12 luglio 2017, n. 2887). Sono inclusi nella base di calcolo le seguenti tipologie di contratti di lavoro:*

- *Lavoratori subordinati a tempo indeterminato con qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.);*
- *Lavoratori part-time (in proporzione all'orario di lavoro svolto ex art. 9, D.Lgs. n. 81/2015)*
- *Lavoratori intermittenti (in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre ex art. 18, D.Lgs. n. 81/2015).*

*Sono invece esclusi dal computo:*

- *apporti di natura autonoma*
- *lavoratori parasubordinati*
- *associati in partecipazione*
- *lavoratori subordinati a tempo determinato*
- *apprendisti in genere (art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015).*

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

*NdR: potrebbe interessarti anche... [Prestazioni di lavoro occasionali: cosa sono e quando possono essere utilizzate dalle imprese? Le prestazioni occasionali: il punto dopo il decreto lavoro 2023](#)  
[Prestazioni occasionali le novità dopo la Legge di Bilancio 2023](#)*

Celeste Vivenzi e Marta Vivenzi Mercoledì 26 giugno 2024