



**Ai gentili clienti e Loro Sedi**

## **Lavoro occasionale: le modifiche apportate dal DL n. 87/2018**

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che il legislatore, **in occasione della conversione in legge del DL n. 87/2018, ha apportate alcune modifiche alla disciplina del lavoro occasionale, estendendone il campo di applicazione.** Con riferimento alle prestazioni occasionali, infatti, la legge di conversione n. 96/2018 ha specificato che il **divieto collegato alle aziende con più di 5 dipendenti non trova applicazione alle aziende alberghiere ed alle strutture ricettive che operano nel settore turismo e che hanno alle proprie dipendenze fino a 8 lavoratori** (ma solo nel caso in cui le prestazioni siano svolte da pensionati, giovani studenti, disoccupati o percettori di prestazioni integrative del salario, del REI o di altre prestazioni a sostegno del reddito). Viene inoltre stabilito che **le comunicazioni inviate da aziende alberghiere, strutture ricettive, enti locali e imprese agricole devono contenere la data di inizio ed il monte orario complessivo presunto con riferimento ad un arco temporale non superiore a 10 giorni.** La disciplina del lavoro occasionale, ricordiamo, è stata introdotta dal DL n. 50/2018 in sostituzione delle prestazioni di lavoro accessorio, modificandone l'ambito di applicazione e limitando l'istituto alle attività di minore dimensione.

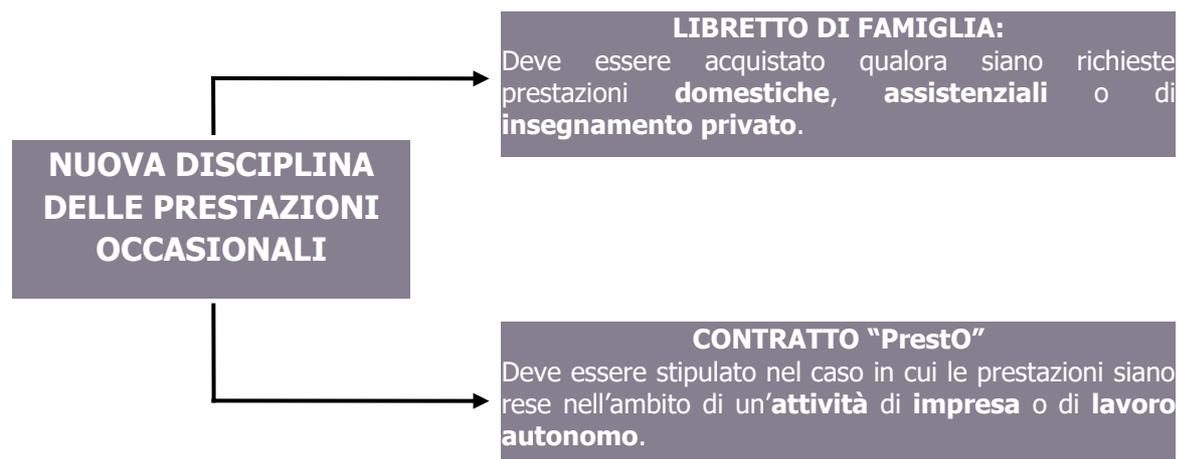
### **Premessa**

Come noto, con il DL n. 50 del 24.04.2017, il legislatore ha introdotto la rinnovata **disciplina delle prestazioni occasionali, sostitutiva del lavoro accessorio** abrogato con il precedente DL n. 25 del 17.03.2017 (entrato in vigore proprio a partire dal 17.03.2017). Le disposizioni operative sono state fornite dall'INPS con la circolare n. 107 del 05.07.2017. La disciplina attuale prevede la definizione di un ambito di applicazione più ristretto e la separazione delle prestazioni rese:

- nell'ambito **domestico**. In questo caso è necessario acquistare un libretto di famiglia nominativo per operare i pagamenti delle prestazioni;

→ nell'ambito di **attività di impresa** o **lavoro autonomo**. In questo caso è necessario stipulare un contratto di prestazione occasionale.

L'istituto è stato ampliato alle **amministrazioni pubbliche**, le quali potranno accedere alle prestazioni di lavoro occasionale / accessorio con riferimento ad esigenze occasionali o eccezionali (eventi, situazioni di emergenza, programmi a favore di soggetti in condizione di povertà).



Per effetto delle disposizioni introdotte in sede di conversione del DL n. 87/2018, il legislatore ha apportato alcune modifiche correttive all'istituto, con l'effetto di estenderne l'ambito di applicazione nei confronti di aziende alberghiere e strutture ricettive che operano nel settore turismo. Viene inoltre previsto che l'ampliamento delle soglie definite a favore dei lavoratori è condizionato all'autocertificazione della condizione di legge che dà accesso alla deroga.

### La disciplina ed i chiarimenti

Secondo quanto previsto dall'articolo 54 bis comma 1, è **ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali per i seguenti soggetti:**

- le **persone fisiche al di fuori dell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa** (tramite il libretto di famiglia);
- **tutti gli altri utilizzatori per l'acquisizione di prestazione di lavoro** (mediante contratto di prestazione di lavoro occasionale);
- le **amministrazioni pubbliche** con riferimento ad esigenze temporanee o eccezionali (**progetti speciali** rivolti a specifiche categorie in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali, svolgimento di **lavori di emergenza** correlati a calamità o eventi naturali improvvisi, **attività di solidarietà** in collaborazione con altri enti pubblici o

associazioni di volontariato, organizzazione di **manifestazioni sociali**, sportive, culturali o caritative).

**La prestazione occasionale non può essere richiesta** qualora ricorra una delle seguenti **ipotesi**:

#### ESCLUSIONI

- I** Utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze **più di 5 lavoratori** subordinati a tempo indeterminato (escluse le PA). 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.  
**Fanno eccezione le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 dell'articolo 54 bis (giovani studenti, pensionati, disoccupati o percettori di sostegni al reddito), e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori.**
- II** Imprese del settore agricolo (**nel proseguo verrà illustrata la specifica deroga prevista in relazione a tale settore, caratterizzata da una forte limitazione dei lavoratori che possono accedere all'istituto**).
- III** Imprese del settore edile o di settori affini (da definire), imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, imprese del settore delle miniere, cave o torbiere (CCS = 1.13.01, 1.13.02, 1.13.03, 1.13.04, 1.13.05, 4.13.01, 4.13.02, 4.13.03, 4.13.04, 4.13.05, 1.02.xx, 1.11.xx, 4.02.xx, 4.11.xx).
- IV** Esecuzione di appalti di opere o servizi.

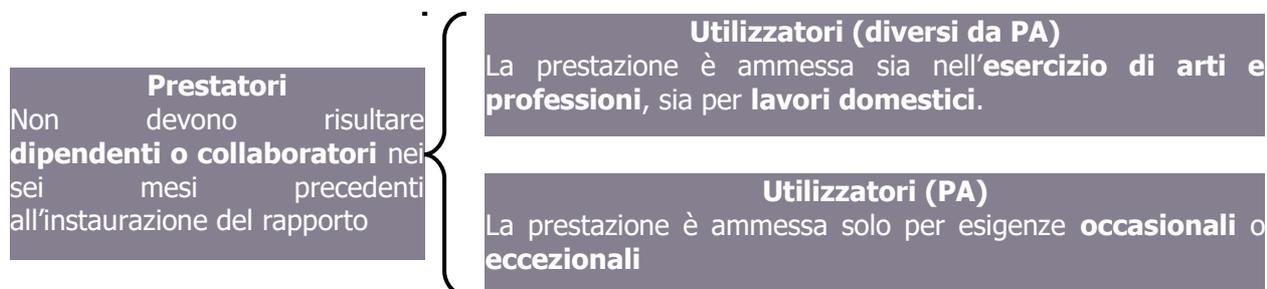
#### Osserva

Con riferimento al **limite di 5 lavoratori subordinati**, il messaggio INPS n. 2887 del 12.07.2017 ha precisato che:

1. i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non vanno conteggiati nella misura della forza aziendale a tempo indeterminato;
2. una volta calcolato il numero complessivo dei lavoratori occupati (i contratti part time vengono considerati in proporzione all'orario normale), si deve arrotondare per eccesso qualora il primo decimale sia superiore a 0,5. Altrimenti, l'arrotondamento va effettuato per difetto;
3. ai fini della verifica della sussistenza delle condizioni che legittimano il ricorso al lavoro occasionale, la media semestrale dei dipendenti a tempo indeterminato riferita al periodo che dall'ottavo al terzo mese antecedente la data di svolgimento della prestazione lavorativa, va calcolata sulla base del dato effettivo, senza operare alcun arrotondamento. A titolo di esempio, dunque, se il valore medio della forza aziendale a tempo indeterminato del semestre fosse pari a 5,1, il datore di lavoro non potrà fare ricorso alle prestazioni di lavoro occasionale.

In caso di violazione dei limiti indicati in tabella, secondo quanto chiarito dall'INL, si applica la **sanzione da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione giornaliera per cui viene accertata la violazione.**

Con riferimento ai prestatori, non possono accedere all'istituto i soggetti con cui **l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato** da meno di **sei mesi** un rapporto di lavoro **subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa**.



La violazione del divieto relativo all'aver acquisito "prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa", secondo quanto precisato dalla circolare INL, integra un difetto "genetico" afferente alla costituzione del rapporto e comporta dunque, in applicazione dei principi civilistici, la conversione ex tunc dello stesso nella tipologia ordinaria (art. 1, D.Lgs.n. 81/2015) del lavoro a tempo pieno e indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, laddove evidentemente sia accertata la natura subordinata dello stesso. Sul divieto viene chiarito che lo stesso – stante la formulazione normativa – non trova applicazione in relazione al personale utilizzato attraverso lo strumento della somministrazione.

## Osserva

Rispetto all'applicazione della **maxisanzione**, l'Ispettorato ha specificato che possono essere applicate le sole sanzioni previste per la specifica disciplina della prestazione occasionale nel caso in cui ricorrano congiuntamente i seguenti requisiti:

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

Qualora ricorrano le seguenti condizioni si ritiene che non sussista, da parte del datore di lavoro, la volontà di occultare il rapporto di lavoro.

I **limiti massimi** previsti per le prestazioni occasionali sono i seguenti <sup>(1)</sup>:

1. per **ciascun prestatore**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, per un limite complessivo di **5.000 euro**;
2. per **ciascun utilizzatore**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, per un limite complessivo di **5.000 euro** (salvo quanto verrà indicato nel proseguo);
3. per le **prestazioni intercorrenti tra lo stesso prestatore e utilizzatore** viene previsto un limite massimo di **2.500 euro**.

Viene regolato che possono essere **computati, nella misura del 75%** del loro importo, i compensi per prestazioni di lavoro occasionali (non domestiche) rese dai seguenti soggetti:

1. titolari di **pensione di vecchiaia o invalidità**;
2. **giovani con meno di 25 anni** se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto di qualsiasi ordine o grado;
3. persone **disoccupate**;
4. percettori di **prestazioni integrative del reddito** o integrative **del salario** (REI).

L'incremento della soglia, secondo quanto precisato dall'INPS, si riferisce al solo limite complessivo previsto in capo all'utilizzatore (i limiti per percettore e per le prestazioni tra i medesimi soggetti rimangono inalterati). Per effetto delle modifiche apportate dal DL n. 87/2018 convertito, **i prestatori di manodopera, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica, devono autocertificare la relativa condizione.**

<b>LIMITI MASSIMI</b>	
<b>Ipotesi ordinaria</b>	
Limite percettore	5.000 euro netti
Limite utilizzatore	5.000 euro netti
Limite tra i medesimi soggetti	2.500 euro netti
<b>Pensionati, giovani, disoccupati e percettori di prestazioni integrative</b>	
Limite percettore	5.000 euro netti
Limite utilizzatore	6.666,67 euro netti
Limite tra i medesimi soggetti	5.000 euro netti

### Osserva

Come anticipato in premessa, con il vademecum INPS è stato precisato che i limiti della disciplina vigente e della disciplina abrogata a decorrere dal 17.03.2017 devono essere applicati autonomamente. Pertanto, nel rispetto dei limiti e delle condizioni previste dai due istituti, un lavoratore potrà essere retribuito, nell'anno 2017:

<sup>1</sup> Stando ai chiarimenti precedentemente forniti in materia di lavoro accessorio, si ritiene che gli importi debbano essere considerati al netto dei contributi e dei premi assicurativi.

- **nel limite di 7.000 euro l'anno per prestazioni di lavoro accessorio;**
- **nel limite di 5.000 euro l'anno per prestazioni di lavoro occasionale rese nello stesso anno.**

Si segnala che, ai fini dell'utilizzo dei voucher per il lavoro accessorio il datore di lavoro dovrà procedere alle comunicazioni ed alle registrazioni previste dalla disciplina abrogata (non può essere utilizzata, in particolare, la nuova piattaforma online per le prestazioni occasionali).

Secondo quanto stabilito dall'articolo 54 bis, il prestatore ha diritto all'**assicurazione** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla **Gestione separata** e all'**assicurazione contro gli infortuni** sul lavoro e le malattie professionali. Il prestatore ha, inoltre, diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali. I compensi sono, altresì, esenti da imposizione fiscale, non incidono sullo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

In caso di superamento da parte di un utilizzatore (diverso da PA) dei limiti di importo sopra elencati, oppure nel caso di **prestazioni di durata complessiva superiore a 280 ore** nell'arco dello stesso anno civile, il rapporto si trasforma in **lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato** (la circolare INL n. 5/2017 precisa che la trasformazione del rapporto e l'applicazione delle suddette sanzioni non operano nel caso in cui l'utilizzatore sia una pubblica amministrazione).

## Osserva

Come anticipato in premessa, i datori di lavoro **agricoli** sono soggetti ad alcune **specifiche condizioni** rispetto alla generalità dei soggetti. Oltre alle condizioni elencate, valide per la generalità dei soggetti (vedi **schema riassuntivo** in calce), la specifica disciplina del settore agricolo prevede la possibilità di applicare il lavoro occasionale solo nei confronti di tali soggetti:

- titolari di **pensione** di vecchiaia o di invalidità;
- **studenti** con meno di 25 anni se regolarmente iscritti ad un ciclo di studio;
- **disoccupati** e percettori di prestazioni integrative del salario o di reddito di inclusione (o istituti simili).

La prestazione occasionale è **sempre vietata** nel caso in cui il lavoratore risulti iscritto in uno degli elenchi anagrafici comunali degli **Operai a Tempo Determinato** (OTD) i medesimi lavoratori **non devono avere in corso**, ne aver **cessato** da meno di **6 mesi** un **rapporto di lavoro subordinato** o di collaborazione coordinata e continuativa con il committente.

Prestazioni occasionali nel settore agricolo

Rispetto delle condizioni previste per la generalità dei soggetti

## Rispetto delle condizioni ulteriori previste per il settore agricolo

Con riferimento alla **determinazione del compenso**, le prestazioni del settore agricolo vengono determinate sulla base delle retribuzioni orarie previste dalla contrattazione collettiva per gli operai flor vivaisti, sulla base dell'area di appartenenza del lavoratore:

RETRIBUZIONE ORARIA	
<b>Area 1</b>	7,57 euro
<b>Area 2</b>	6,94 euro
<b>Area 3</b>	6,52 euro

Viene prevista, come per la generalità degli interessati, la contribuzione INPS e l'assicurazione contro gli infortuni INAIL. Con il messaggio n. 3662 del 25.09.2017 l'INPS ha annunciato l'apertura della nuova sezione del portale INPS dedicata al settore agricolo.

La procedura informatica prevede la possibilità per le imprese agricole di indicare la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni, secondo un calendario giornaliero, con indicazione del numero di ore complessive di utilizzo del lavoratore nell'arco temporale indicato.

Per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il DL n. 87/2018 ha specificato che il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

### Modifiche in materia di adempimenti

L'utilizzatore è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:

- i **dati anagrafici e identificativi del prestatore**;
- il **luogo di svolgimento** della prestazione;
- l'**oggetto della prestazione**;
- la **data e l'ora di inizio e di termine della prestazione** ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la **data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni**;
- il **compenso pattuito per la prestazione**, in misura **non inferiore a 36 euro**, per prestazioni

di durata **non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata**, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16. Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica, fermo restando che **per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite allo specifico arco temporale previsto per le prestazioni del settore.**

### Chiarimenti sugli adempimenti

---

Rispetto agli adempimenti previsti dalla nuova disciplina, **il vademecum INPS ha chiarito quanto segue:**

#### PORTAFOGLIO VIRTUALE

Dopo essersi registrato, l'utilizzatore deve necessariamente alimentare il proprio portafoglio virtuale. Può farlo, ad oggi, in due modi, tramite F24 e PagoPa. In entrambi i casi sono necessari dei tempi tecnici perché le somme "pagate" confluiscono nel portafoglio dell'utilizzatore e siano da questo visualizzabili e utilizzabili.

Per le somme versate tramite F24 sono necessari almeno **sette giorni bancabili** perché le somme giungano nella disponibilità dell'utilizzatore e in ogni caso tale tempistica è determinata da Agenzia delle Entrate e banche. In nessun caso tali tempi sono comprimibili da Inps. Nel caso di pagamenti effettuati tramite **PagoPa** i tempi sono molto ristretti e in alcuni casi addirittura le somme versate possono confluire nel portafoglio dell'utilizzatore in **tempo reale**, in altri casi possono servire alcuni giorni. Si richiama l'attenzione sul fatto che **le Persone Giuridiche sono tenute ad indicare sull'F24 il proprio codice fiscale e non quello del legale rappresentante, per consentire la corretta imputazione delle somme.**

#### INSERIMENTO DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE

Una volta che l'utilizzatore si è registrato, ha creato il proprio portafoglio virtuale e gli importi risultano visualizzabili in procedura, può procedere con **l'inserimento delle prestazioni** di cui intende usufruire (nel caso del CPO) o di cui ha usufruito (nel caso del Libretto famiglia).

Due precisazioni:

- per poter dichiarare dei rapporti di lavoro in procedura, non è sufficiente aver versato le somme tramite F24 o PagoPa, ma è indispensabile che le stesse siano **contabilizzate** e rese disponibili in procedura.
- la dichiarazione è **preventiva** solo nel caso del CPO Contratto di prestazione occasionale, nel caso del Libretto famiglia è **successiva**.

Nel CPO (Contratto di prestazione occasionale), almeno 60 minuti prima della prestazione, l'utilizzatore

deve effettuare la dichiarazione, comunicando tutti i dati necessari richiesti dalla legge e recepiti dalla procedura. Una volta inserita, la prestazione non può più essere modificata.

## Osserva

L'INPS segnala che è di fondamentale importanza inserire con molta cura i dati necessari, in particolar modo l'importo che si intende pagare al prestatore in quanto l'Istituto non assume responsabilità in relazione per pagamenti avvenuti erroneamente per responsabilità relative a errate comunicazioni dell'utilizzatore.

Nel caso in cui la prestazione precedentemente inserita non si svolga, l'utilizzatore può **revocarla** entro il termine TASSATIVO del terzo giorno successivo alla fine della prestazione. Più precisamente, la prestazione può essere revocata entro le 23:59 del terzo giorno successivo alla fine della prestazione. Quest'ultima si riferisce alle singole giornate che possono (e devono) essere revocate singolarmente, ciascuna entro il terzo giorno successivo alla singola giornata.

## ESEMPIO

**Es. numero 1-** prestazione del giorno 5 settembre 2017. Può essere revocata fino alle 23:59 dell'8 settembre 2017.

**Es. numero 2-** prestazione inserita per i giorni 6/7/8 settembre 2017. Il lavoratore il 7 settembre sta male e non si presenta a lavoro. L'utilizzatore può revocare la prestazione del 7 settembre fino alle 23:59 del 10 settembre.

La prestazione dell'8 settembre può svolgersi normalmente, nonostante che quella relativa al 7 sia stata revocata.

Nel caso in cui l'utilizzatore revochi la prestazione e **il prestatore** invece **ritenga di aver lavorato può confermare in procedura di aver reso la prestazione, annullando così, di fatto, la revoca inserita dall'utilizzatore**. Questo meccanismo tutela naturalmente il prestatore e scongiura ipotesi di **revoche illegittime** ma spiega anche il motivo per cui, una volta effettuata la revoca, le somme che erano state impegnate per la prestazione non trionano immediatamente nel portafoglio dell'utilizzatore. Infatti, il prestatore, nell'arco di tempo di tre giorni dalla data della prestazione e anche dopo la revoca da parte dell'utilizzatore, può sempre **confermare la prestazione in realtà eseguita**, per cui le somme devono restare vincolate (almeno per i tre giorni successivi alla prestazione) nel portafoglio elettronico per l'eventualità in cui debbano essere utilizzate per retribuire la prestazione (revocata dall'utilizzatore ma confermata dal prestatore).

La comunicazione della prestazione da parte di un **imprenditore agricolo** segue regole diverse. La stessa può essere inserita in procedura per un arco temporale di tre giorni al massimo, senza necessità di indicare di preciso in quale delle giornate vadano a collocarsi le ore dichiarate. Nel caso in cui la prestazione precedentemente inserita non si svolga, l'utilizzatore può revocare l'intera prestazione inserita (per tutti i giorni ivi indicati) entro il termine TASSATIVO del terzo giorno successivo **alla fine della prestazione**.

Più precisamente, la prestazione può essere revocata entro le 23:59 del terzo giorno successivo alla fine della prestazione. Non è possibile revocare le singole giornate in quanto l'orario di lavoro indicato non è collocabile all'interno di una singola giornata.

## ESEMPIO

**Es. numero 1-** prestazione inserita per i giorni 6/7/8 settembre 2017 per un totale di 15 ore lavorative. L'utilizzatore può revocare la prestazione di tutti e tre i giorni 6/7/8 settembre fino alle 23:59 dell'11 settembre.

La dichiarazione con cui l'utilizzatore comunica all'Inps l'avvenuta prestazione nel caso del **Libretto Famiglia** è successiva rispetto alla prestazione e deve essere inserita in procedura entro il giorno 3 del mese successivo a quello in cui si è svolta la prestazione.

Il fatto che la prestazione sia successiva e venga inserita a "cose fatte" non ha reso necessario prevedere a livello normativo un regime di revoca, come invece avviene del contratto di prestazione occasionale, dove la dichiarazione è preventiva e può accadere che una prestazione programmata e calendarizzata poi effettivamente non abbia luogo e debba pertanto essere revocata (termini di legge).

Tutte le prestazioni inserite entro il giorno 3 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione vengono pagate al lavoratore entro il 15 del mese.

Tutte le prestazioni che, per dimenticanza, vengono inserite oltre il giorno 3 del mese, vengono retribuite il mese successivo.

A richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica INPS, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi quindici giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore.

**SCHEMA RIASSUNTIVO****Ambito di applicazione**

<b>I</b>	Le <b>persone fisiche</b> al di fuori dell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa (tramite il libretto di famiglia)
<b>II</b>	Tutti gli <b>altri utilizzatori</b> per l'acquisizione di prestazione di lavoro (mediante <u>contratto di prestazione di lavoro occasionale</u> )
<b>III</b>	<b>Amministrazioni pubbliche</b> con riferimento ad esigenze temporanee o eccezionali ( <b>progetti speciali</b> rivolti a specifiche categorie in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali, svolgimento di <b>lavori di emergenza</b> correlati a calamità o eventi naturali improvvisi, <b>attività di solidarietà</b> in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato, organizzazione di <b>manifestazioni sociali</b> , sportive, culturali o caritative)

**Esclusioni**

<b>I</b>	Utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze <b>più di 5 lavoratori</b> subordinati a tempo indeterminato (escluse le PA). Fanno eccezione le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 dell'articolo 54 bis (giovani studenti, pensionati, disoccupati o percettori di sostegni al reddito), e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori.
<b>II</b>	Imprese del <b>settore agricolo</b> fatta eccezione nel caso in cui le prestazioni siano svolte da giovani, pensionati o soggetti percettori di integrazioni (non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli).
<b>III</b>	Imprese del <b>settore edile</b> o di settori <b>affini</b> , imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, imprese del settore delle miniere, cave o torbiere.
<b>IV</b>	Esecuzione di <b>appalti di opere o servizi</b> .

**Limiti massimi****(sia per libretto di famiglia che per contratto di prestazione occasionale)**

Limite percettore	5.000 euro netti
Limite utilizzatore	5.000 euro netti
Limite tra i medesimi soggetti	2.500 euro netti

**(Per i contratti di prestazione occasionale stipulati da giovani, pensionati e percettori di prestazioni integrative)**

Limite percettore	5.000 euro netti
Limite utilizzatore	6.666,67 euro netti
Limite tra i medesimi soggetti	2.500 euro netti

*Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.*

Cordiali saluti