

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO
SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 08/2023

Genova, 12/02/2023

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2023 - LE ISTRUZIONI INPS SU CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE E LIBRETTO FAMIGLIA

In premessa è giusto ricordare che la norma vigente rende possibile per i datori di lavoro acquisire prestazioni di lavoro occasionali secondo 2 distinte modalità di utilizzo: il Libretto famiglia e il Contratto di prestazione occasionale.

Possono utilizzare il Libretto famiglia soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per:

- A. piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- B. assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- C. insegnamento privato supplementare.

Successivamente è stata estesa la possibilità dell'utilizzo del Libretto famiglia per il pagamento, da parte delle società sportive, delle prestazioni occasionali rese dagli steward.

Possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale i professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché Amministrazioni pubbliche.

L'articolo 54-bis, comma 1, D.L. 50/2017, definisce le prestazioni di lavoro occasionale con riferimento a un limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni del Libretto famiglia e del contratto di prestazione occasionale. Tale limite di compenso, riferito all'anno civile, è relativo a:

- ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

La Legge di Bilancio 2023 ha apportato significative alle prestazioni occasionali modifiche, che l'Inps riassume nella circolare n. 6/2023.

Le novità

Per tutti gli utilizzatori del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale è stato esteso l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori, che, dal 1° gennaio 2023, è pari a 10.000 euro. Restano fermi, invece, i limiti di compenso pari a 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori (articolo 54-bis, comma 1, lettera a), D.L. 50/2017) e di 2.500 euro di compenso per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore (articolo 54-bis, comma 1, lettera c), D.L. 50/2017). Pertanto, i limiti di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali, riferiti all'anno civile, sono pari a:

a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;

b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro;

c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

La novella normativa, introducendo l'articolo 54-bis, comma 1-bis, D.L. 50/2017, prevede che i suddetti limiti si applicano 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 2007 93.29.1.

In via generale, è stata ampliata la platea di utilizzatori del contratto di prestazione occasionale, consentendone il ricorso agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (elevando, così, il precedente limite di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato).

È stato, inoltre, parzialmente abrogato il regime particolare previsto per le aziende alberghiere e le strutture ricettive, che operano nel settore del turismo, le quali potranno, pertanto, acquisire prestazioni occasionali nei limiti dimensionali previsti per tutti gli altri utilizzatori e potranno utilizzare anche lavoratori non appartenenti alle specifiche categorie di cui all'articolo 54-bis, comma 8, D.L. 50/2017, diversamente da quanto previsto in precedenza. È opportuno ricordare che rimane fermo l'obbligo, per tale categoria di aziende, di effettuare la comunicazione preventiva delle prestazioni occasionali - almeno un'ora prima l'inizio della prestazione stessa - mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura dell'Istituto, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della

prestazione, che va da uno a 10 giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione.

Si rammenta che per le sole società sportive di cui, per le attività lavorative indicate dal decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, è possibile erogare compensi per ciascun prestatore, per anno civile, di importo complessivo non superiore a 5.000 euro. Per le stesse società, inoltre, permane la non applicazione del limite di compenso erogabile da ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori pari a 10.000 euro dal 1° gennaio 2023.

Per completezza di informazioni si ricorda che, ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori, la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Per effetto, poi, delle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio è stato elevato a 10 lavoratori il previgente limite per il quale non era consentito l'accesso al Contratto di prestazione occasionale per gli utilizzatori con alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Ne consegue che, dal 1° gennaio 2023, possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Il medesimo limite dimensionale di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato si applica anche alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive del settore turismo.

Lo stesso non opera esclusivamente per le Pubbliche Amministrazioni e per le società sportive per le prestazioni rese dagli steward.

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.

Ai fini del predetto calcolo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, si applicano le regole dettate per la valorizzazione dell'elemento <ForzaAziendale> nella dichiarazione contributiva UniEmens, limitate ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

In particolare, ai fini del computo di cui si tratta, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, etc.). I lavoratori part-time sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre.

Regime speciale per l'agricoltura

L'articolo 1, comma 342, L. 197/2022, ha parzialmente abrogato, con effetto dal 1° gennaio 2023, quanto disposto dall'articolo 54-bis, comma 14, lettera b), D.L. 50/2017. È stata, altresì, prevista,

dall'articolo 1, comma 343, L. 197/2022, l'abrogazione delle disposizioni che disciplinavano le prestazioni occasionali nel settore dell'agricoltura.

Ne consegue che, dal 1° gennaio 2023, è vietato l'utilizzo del contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura.

Per il biennio 2023-2024 sarà possibile, per le imprese agricole, ricorrere a forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura, secondo le disposizioni dell'articolo 1, commi 344-354, L. 197/2022, mediante l'inoltro al competente Centro per l'impiego, prima dell'inizio della prestazione, della comunicazione obbligatoria.

In riferimento alle novità introdotte dai citati commi 344-354 e, segnatamente, alle modalità di dichiarazione e di versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale agricola all'Istituto, l'Inps fornirà indicazioni in un'apposita circolare illustrativa.

Aggiornamento modello Unilav settore agricolo

Con nota n. 462/2023, il Ministero del lavoro, a seguito dell'introduzione a opera della Legge di Bilancio 2023 della normativa transitoria speciale per il biennio 2023-2024, che consente alle imprese agricole il ricorso alle prestazioni occasionali a tempo determinato riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, rese da soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti all'instaurazione del rapporto, ha aggiornato il modello Unilav inserendo nella tabella contratti il codice H.03.00, Prestazione agricola di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato, da utilizzare per comunicare l'instaurazione, la modifica o la cessazione di tale tipologia di rapporto di lavoro.

Auspicando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri