

## **CIRCOLARE N. 47/2017**

Pordenone, 4 agosto 2017

**Ai gentili Clienti**

**Loro sedi**

### **LA NUOVA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE**

Con l'articolo 54-bis, D.L. 50/2017, introdotto in sede di conversione dalla L. 96/2017, il Legislatore introduce una nuova disciplina delle prestazioni di lavoro occasionali, che di fatto va a sostituire quella dei voucher recentemente abrogata. La citata norma prevede la possibilità per i datori di lavoro di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, in determinati limiti e secondo le due seguenti distinte modalità di utilizzo:

- Libretto famiglia;
- contratto di prestazione occasionale.

Dette tipologie, ognuna delle quali si riferisce a diverse categorie di datori di lavoro, presenta profili di specificità in relazione all'oggetto della prestazione, alla misura minima dei compensi e dei connessi diritti di contribuzione sociale obbligatoria, nonché alle modalità di assolvimento degli adempimenti informativi verso l'Istituto.

L'Inps, con la recente **circolare n. 107/E del 5 luglio** scorso, successivamente rettificata con il messaggio Inps n. 2887 del 12 luglio, spiega le caratteristiche del nuovo istituto e dettata istruzioni operative per il funzionamento della nuova disciplina.

#### **Prestazione di lavoro occasionale: definizione e caratteristiche**

Per prestazioni di lavoro occasionali si intendono le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma – Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale – e dei seguenti limiti economici, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

Detti importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Per la sola verifica del limite di cui alla precedente lettera b) ciascun utilizzatore potrà considerare il 75% dei compensi erogati nei confronti di particolari categorie di lavoratori di seguito elencate:

- pensionati di vecchiaia e anzianità;

- studenti con meno di 25 anni di età;
- disoccupati;
- percettori di prestazioni integrative di salario;

Al contrario, i limiti di compenso complessivo di cui alle precedenti lettere a) e c) del comma 1, riferiti a ciascun singolo prestatore, sono sempre da considerare nel loro valore nominale.

Di seguito si evidenziano altre caratteristiche dei predetti compensi di lavoro occasionale:

- non incidono sullo stato di disoccupato;
- sono esenti da tassazione ai fini Irpef;
- è previsto un limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile (regole particolari sono previste per il settore agricolo);
- sono incompatibili rapporti di lavoro subordinato o Cococo nei confronti del medesimo utilizzatore, anche intervenuti nei sei mesi precedenti l'inizio del rapporto occasionale;
- è previsto un diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali;
- l'erogazione del compenso avviene a cura dell'Inps entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione occasionale.

La gestione delle prestazioni occasionali, ivi inclusa l'erogazione del compenso ai prestatori, è supportata da un'apposita piattaforma telematica predisposta dall'Inps, fruibile attraverso l'accesso al sito *internet* dell'Istituto [www.inps.it](http://www.inps.it), al servizio: Prestazioni Occasionali.

Gli adempimenti di registrazione, da parte degli utilizzatori e dei prestatori, nonché di comunicazione dei dati relativi alla prestazione lavorativa possono essere svolti:

- direttamente dall'utilizzatore/prestatore;

e, solo per i servizi di registrazione del prestatore e di tutti gli adempimenti relativi all'utilizzo del Libretto Famiglia da parte dell'utilizzatore e del prestatore, anche da:

- intermediari di cui alla L. 12/1979;
- enti di patronato di cui alla L. 152/2001.

Ai fini previdenziali e assistenziali il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata Inps e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Detti oneri sono interamente a carico dell'utilizzatore e sono stabiliti in misure diverse a seconda che si tratti di Libretto Famiglia o di Contratto di prestazione occasionale.

### **Libretto di famiglia**

Possono fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali tramite Libretto Famiglia soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa e per le seguenti prestazioni:

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

Il Libretto famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora e così suddiviso:

- 8,00 euro per il compenso a favore del prestatore;
- 1,65 euro per la contribuzione -lvs alla Gestione separata Inps;
- 0,25 euro per il premio assicurativo Inail;
- 0,10 euro per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.

### **Contratto di prestazione occasionale**

Possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale i professionisti, i lavoratori autonomi, gli imprenditori, le associazioni, le fondazioni e gli altri enti di natura privata, nonché le Amministrazioni pubbliche, con regole specifiche dettate per la pubblica amministrazione e per le imprese del settore agricolo.

La misura del compenso è fissata dalle parti, purché non inferiore al livello minimo stabilito dalla legge in 9 euro per ogni ora di prestazione lavorativa. L'importo giornaliero del compenso, inoltre, non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, pari a 36 euro, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria, stabilita dalla legge in 9 euro.

Sul compenso spettante al prestatore, si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:

- contribuzione lvs alla Gestione separata Inps nella misura del 33,0 % (pari a 2,97 euro);
- premio assicurativo Inail nella misura del 3,5 % (pari allo 0,32 euro).

Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1,0 %.

Ai fini della individuazione del costo complessivo sostenuto dall'utilizzatore, gli importi relativi ai predetti oneri contributivi e di gestione si sommano alla misura del compenso.

Oltre alle limitazioni generali descritte in precedenza, non possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato (particolari regole sono previste per la definizione del periodo da assumere come riferimento per la verifica). Tale limitazione, tuttavia, non opera per le pubbliche amministrazioni. Con il **messaggio n. 12887 del 12 luglio scorso l'Inps**, allo scopo di favorire l'omogenea applicazione della citata disciplina, chiarisce che:

- i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non vanno conteggiati nella misura della forza aziendale a tempo indeterminato;
- ai fini del computo della forza aziendale mensile, una volta determinato il numero complessivo dei lavoratori occupati, tenendo in considerazione, per i lavoratori a tempo parziale, la durata contrattuale della prestazione lavorativa, il risultato va arrotondato per eccesso laddove il valore del primo decimale sia superiore a 0,5 ovvero per difetto in caso contrario;
- 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.

#### **Normativa previgente (periodo transitorio)**

Con messaggio n. 1657 del 14 aprile 2017, l'Inps ha precisato che fino al 31 dicembre 2017 continuerà ad emettere i *voucher baby sitting* di cui alla L. 92/2012 mediante le modalità già previste mentre dal mese di gennaio 2018 il contributo *Bonus baby sitting* sarà erogato secondo le modalità previste per il "Libretto famiglia", sulla base delle istruzioni che saranno appositamente emanate.

Sempre l'Inps, con i messaggi n. 1652 del 14 aprile 2017 e n. 1266/2017, precisa che resta ferma l'utilizzabilità, entro il 31 dicembre 2017, dei "vecchi" buoni di lavoro accessorio (*voucher*) richiesti alla data di entrata in vigore del D.L. 25/2017. Per gli stessi si continueranno ad utilizzare le procedure informatiche del lavoro accessorio.

#### **Aspetti sanzionatori**

La conseguenza più grave che si verifica, allorquando venga superato l'importo di 2.500 euro per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore o, comunque, il limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, è la trasformazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Nei casi di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva all'Inps delle prestazioni da effettuarsi o di uno degli altri divieti previsti si applica la sanzione amministrativa pecuniaria che va da 500 euro a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Tale ultima disposizione non si applica se utilizzatore è una Pubblica Amministrazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti