

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**Direzione Centrale Entrate**

**Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione**

**Roma, 19/01/2023**

*Ai Dirigenti centrali e territoriali  
Ai Responsabili delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
territoriali delle Aree dei professionisti  
Al Coordinatore generale, ai coordinatori  
centrali e ai responsabili territoriali  
dell'Area medico legale*

**Circolare n. 6**

*E, per conoscenza,*

*Al Presidente  
Al Vice Presidente  
Ai Consiglieri di Amministrazione  
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di  
Indirizzo  
di Vigilanza  
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei  
Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato  
all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale  
per l'accertamento e la riscossione  
dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

**OGGETTO:** **Articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96. Nuove disposizioni introdotte dall'articolo 1, commi 342 e 343, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, in materia di Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale**

**SOMMARIO:** *Con la presente circolare vengono fornite indicazioni in merito all'applicazione delle nuove norme introdotte dall'articolo 1, commi 342 e 343, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023), in*

## INDICE

1. Premessa
2. Limiti economici per l'accesso al Libretto Famiglia e al Contratto di prestazione occasionale
3. Nuovo limite dimensionale degli utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale
4. Modifiche al regime per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive del settore turismo
5. Divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per l'agricoltura

### 1. Premessa

L'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto, in sede di conversione, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, ha fornito una compiuta disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale (cfr. le circolari n. 107/2017 e n. 103/2018). La norma citata attribuisce all'INPS la gestione delle operazioni di registrazione degli utilizzatori e dei prestatori del lavoro occasionale, nonché delle relative comunicazioni dei rapporti di lavoro, da effettuarsi tramite un'apposita piattaforma informatica.

Ai sensi della normativa sopra citata, è possibile per i datori di lavoro acquisire prestazioni di lavoro occasionali secondo due 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, l'articolo 1, comma 368, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, ha introdotto la possibilità dell'utilizzo del Libretto Famiglia per il pagamento, da parte delle società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, delle prestazioni occasionali rese dagli *steward* (cfr. la circolare n. 95/2018) per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, successivamente sostituito dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019.

Possono fare ricorso al **Contratto di prestazione occasionale**, nel rispetto dei vincoli indicati nell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il comma 1 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017 definisce le prestazioni di lavoro occasionali 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:

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

Con l'articolo 1, commi 342 e 343, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", pubblicata in Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 303 del 29 dicembre 2022 – in vigore dal 1° gennaio 2023, sono state introdotte alcune significative modificazioni alla disciplina di cui al citato articolo 54-bis.

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 (lettera b) sopra indicata), che, dal 1° gennaio 2023, è pari a 10.000 euro.

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 dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato (elevando, così, il precedente limite di cinque 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 categorie di cui al comma 8 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, diversamente da quanto previsto in precedenza.

Il legislatore ha altresì precisato che i nuovi limiti economici 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 Ateco2007 93.29.1.

Risulta, infine, previsto un divieto generale di accesso al Contratto di prestazione occasionale da parte delle imprese operanti nel settore agricoltura.

Tanto premesso, la presente circolare illustra le novità normative apportate dall'articolo 1, commi 342 e 343, della legge n. 197/2022, ad eccezione delle disposizioni relative al settore agricolo che saranno oggetto di successiva circolare.

Per ogni altro profilo di disciplina delle prestazioni occasionali in oggetto si rinvia a quanto indicato nelle richiamate circolari n. 107/2017 e n. 103/2018.

## **2. Limiti economici per l'accesso al Libretto Famiglia e al Contratto di prestazione occasionale**

L'articolo 1, comma 342, lettera a), della legge n. 197/2022, ha stabilito che il limite economico di cui all'articolo 54-bis, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 50/2017 - limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori – è pari a 10.000 euro.

Ne deriva, pertanto, che ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a decorrere dal 1° gennaio 2023 può erogare compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro per anno civile.

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), del decreto-legge n. 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), del decreto-legge n. 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 il comma 1-bis all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 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 Ateco2007 93.29.1.

Si rammenta che per le sole **società sportive** di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, 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 (lettera c-bis) del comma 1 dell'articolo 54-bis citato). Per le stesse società, inoltre, permane la non applicazione del limite di compenso erogabile da ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, pari a 10.000 euro dal 1° gennaio 2023 (cfr. la circolare n. 95/2018).

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 – di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 54-bis in esame - la misura del compenso è **calcolata sulla base del 75%** del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori: 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'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; 4) percettori di prestazioni integrative del salario, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito (cfr. l'articolo 54-bis, comma 8, del decreto-legge n. 50/2017).

Pertanto, i limiti di compenso complessivo, di cui alle lettere a) e c) del comma 1 dell'articolo 54-bis in commento, riferiti a ciascun singolo prestatore, sono sempre da considerare nel loro valore nominale. Diversamente, un singolo utilizzatore, ai fini del rispetto del limite economico di cui alla menzionata lettera b) del comma 1, potrà computare nella misura del 75% i compensi erogati a favore dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate.

### **3. Nuovo limite dimensionale degli utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale**

Per effetto delle modifiche apportate alla lettera a) del comma 14 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017 dal citato articolo 1, comma 342, lettera d), punto 1), della legge n. 197/2022, è stato elevato a dieci 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 cinque 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 dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Il medesimo limite dimensionale di dieci 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 di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, e per le società sportive per le prestazioni rese dagli *steward* per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, successivamente sostituito dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019.

Le modalità di computo della media occupazionale sono indicate al paragrafo 6.2 della circolare n. 107/2017 e al paragrafo 3 del messaggio n. 2887/2017.

#### **4. Modifiche al regime per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive del settore turismo**

Per effetto della parziale abrogazione di quanto in precedenza disposto dal comma 14, lettera a), dell'articolo 54-bis citato, le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo possono utilizzare il Contratto di prestazione occasionale per la remunerazione delle attività lavorative rese anche da lavoratori non appartenenti alle categorie di soggetti di cui al comma 8 del medesimo articolo 54-bis richiamati al precedente paragrafo 2.

Ne discende che le aziende alberghiere e le strutture ricettive del settore turismo, a decorrere dal 1° gennaio 2023, possono stipulare accordi di prestazioni occasionali con i lavoratori anche se non appartenenti alle suddette categorie.

Si ricorda che nella circolare n. 103/2018, paragrafo 3, sono indicate le modalità di individuazione delle imprese appartenenti alla categoria delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo.

Come sopra descritto al paragrafo 3 della presente circolare, per effetto delle modifiche apportate con l'articolo 1, comma 342, della legge n. 197/2022, è vietato l'accesso alle prestazioni occasionali da parte delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive del settore turismo che hanno alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

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 dieci giorni consecutivi**, nonché della durata complessiva della predetta prestazione. Le modalità di comunicazione e le altre indicazioni operative sono presenti al citato paragrafo 3 della circolare n. 103/2018.

**In ogni caso è vietato il ricorso al Contratto di prestazione occasionale nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.**

#### **5. Divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per l'agricoltura**

L'articolo 1, comma 342, della legge n. 197/2022, ha parzialmente abrogato, con effetto dal 1° gennaio 2023, quanto disposto dal comma 14, lettera b), dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017. È stata altresì prevista, dal comma 343 dell'articolo 1 della legge n. 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.

Risultano, infatti, apportate all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, le seguenti modificazioni:

a) al comma 16, le parole: *«tranne che nel settore agricolo, per il quale 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»* sono soppresse;

b) al comma 17, primo periodo, lettera d), le parole: *«di imprenditore agricolo»* e, alla lettera e), le parole: *«fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16, fermo restando che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera d) del presente comma»* sono soppresse;

c) al comma 20, le parole: *«nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16»* e le parole: *«salvo che la violazione del comma 14 da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8»* sono soppresse.

Atteso il divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura, le stesse potranno richiedere il rimborso delle somme eventualmente già versate e non ancora utilizzate.

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 dei commi da 344 a 354 dell'articolo 1 della legge n. 197/2022, mediante l'inoltro al competente Centro per l'impiego, prima dell'inizio della prestazione, della comunicazione obbligatoria di cui articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

In riferimento alle novità introdotte dai citati commi da 344 a 354 e segnatamente alle modalità di dichiarazione e di versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale agricola all'Istituto, saranno successivamente fornite indicazioni in un'apposita circolare illustrativa.

Il Direttore Generale  
Vincenzo Caridi