

MILANO, 7 FEBBRAIO 2023

SPETTABILE  
CLIENTELA

OGGETTO: Novità Legge di Bilancio 2023, Circolare Inps n. 6 del 19 gennaio 2023 in fatto di collaborazioni occasionali.

Spettabile clientela,  
sulla base dei quesiti che ci vengono posti, siamo a comunicare quanto segue:

Qualsiasi novità prevista dalla legge di Bilancio 2023, fino a quando non vengono emesse le circolari applicative dagli Enti preposti, rimane non effettivamente operativa; torniamo sull'argomento collaborazioni occasionali e libretto di famiglia, a seguito dell'emanazione della **circolare Inps, n. 6 del 19 gennaio 2023 che alleghiamo alla presente**. In merito a quanto in oggetto, si precisa che:

**La normativa di riferimento:**

L'art. 54-bis del [d.l. n. 50/2017](#), introdotto, in sede di conversione, dalla [L. n. 96/2017](#), è la normativa di riferimento. È possibile per i datori di lavoro acquisire prestazioni di lavoro occasionali secondo due distinte modalità di utilizzo:

- il Libretto Famiglia,
- il Contratto di prestazione occasionale.

Il libretto di famiglia:

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:

- piccoli 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.

Successivamente, ricordiamo che l'art. 1, c. 368, della **L. n. 205/2017**, ha introdotto la possibilità dell'utilizzo del Libretto Famiglia per il pagamento, da parte delle società sportive di cui alla l. n. 91/81, delle prestazioni occasionali rese dagli steward per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, in seguito sostituito dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019. Possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei vincoli indicati nell'art. 54-bis del d.l. n. 50/17:

- professionisti,
- lavoratori autonomi,
- imprenditori,
- associazioni,
- fondazioni e altri enti di natura privata,

- Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, d.lgs. n. 165/01.

Il c. 1 dell'art. 54-bis del d.l. n. 50/17 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:

- 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.

Con l'art. 1, c. 342 e 343, della legge 29 di Bilancio per l'anno 2023 sono state introdotte alcune significative modificazioni alla disciplina di cui al citato art. 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 che, dal 1° gennaio 2023, è pari a 10.000 euro.

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

## Limite di compenso erogabile

Il 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.

Sottolineiamo che, per tutti gli utilizzatori del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale, a partire dal 2023, è stato aumentato a 10.000 euro l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori.

L'opportunità di ricorrere alle prestazioni accessorie risulta dunque di fatto raddoppiato rispetto al 2022, a condizione che ci sia una effettiva diversificazione dei prestatori.

Inoltre, sempre a partire dal 2023, 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.

## I limiti economici sono i seguenti:

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.

Rimangono invariati i limiti di compenso pari a:

- 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;

- 2.500 euro di compenso per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

N.B. I medesimi 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.

E' 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.

La misura del compenso massimo erogabile è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo nel caso in cui i prestatori siano:

- 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;
- 4) percettori di prestazioni integrative del salario, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

## Attenzione al Limite dimensionale

E' 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.

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 limite dimensionale di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato si applica anche alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive del settore turismo.

## Alberghi e strutture ricettive

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.

E' però 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.

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

## Contratto di prestazione occasionale per l'agricoltura

Dal 1° gennaio 2023, è vietato l'utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura, che potranno richiedere il rimborso delle somme eventualmente già versate e non ancora utilizzate.

Per il biennio 2023-2024, le imprese agricole possono ricorrere a forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura, mediante l'inoltro al competente Centro per l'impiego, prima dell'inizio della prestazione, della comunicazione obbligatoria.

### **COMUNICAZIONE PREVENTIVA ALL'ISPETTORATO DEL LAVORO (ricordiamo la norma entrata in vigore il 21 dicembre 2021):**

La comunicazione preventiva per i lavoratori occasionali, è un procedura che riguarda moltissime imprese: tutte quelle che fanno ricorso alle collaborazioni occasionali, tranne gli enti appartenenti al terzo settore che sono esclusi, in maniera esplicita (L'Ispettorato Nazionale del lavoro in una nota congiunta con il Ministero del lavoro del 27 gennaio 2022 chiarisce che gli Enti del **Terzo settore**, che svolgono esclusivamente attività non commerciale, non sono ricompresi tra i soggetti tenuti ad effettuare la **comunicazione** preventiva per i lavoratori **occasional**). Per collaborazioni occasionali si intendono quelle pagate applicando la ritenuta d'acconto del 20% e che per il percettore (ossia il lavoratore)

generano “Redditi diversi”.

Un’azienda può ricorrere alle collaborazioni occasionali, purché abbiano realmente natura sporadica e discontinua. Se invece diventano collaborazioni abituali, e presentano tutte le caratteristiche di un lavoro subordinato, allora il collaboratore va assunto con contratto da dipendente.

La comunicazione preventiva è una **dichiarazione** che l’azienda deve fare all’Ispettorato del lavoro, per indicare le collaborazioni occasionali: si tratta quindi di un modo per mettere sotto la lente di ingrandimento questa tipologia contrattuale, per evitarne abusi da parte dei datori di lavoro.

La norma di riferimento è il decreto del 21 ottobre 2021, n. 146, poi convertito in legge n. 215 del 17/12/2021. L’obbligo della comunicazione è entrato in vigore a partire dal 21 dicembre 2021.

L’obbligo di comunicazione preventiva per i datori di lavoro che si avvalgono delle collaborazioni occasionali, dunque, è entrato in vigore a partire dal 21 dicembre 2021.

## Come si fa

Se in qualità di azienda ti stai avvalendo di un collaboratore occasionale ex art. 2222 C.C., devi inviare una comunicazione obbligatoria





SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

all'Ispettorato del Lavoro competente nella tua zona. Le modalità di invio sono le stesse previste per il lavoro intermittente (come da D.M del 27/3/2013).

La comunicazione è molto semplice da fare, ecco la procedura:

1. **Scarica il modello UNI-Intermittenti** e compilalo. La compilazione è molto semplice; se incontri difficoltà, chiama i nostri payroll specialist;
2. Una volta compilato, puoi inviarlo all'indirizzo **[intermittenti@pec.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@pec.lavoro.gov.it)**. Non c'è bisogno di inviarlo con una PEC, puoi inviarlo anche con una email normale, in quanto il Ministero ha abilitato questo indirizzo a ricevere anche email normali. Tuttavia, ricorda che inviando una normale email, essa non ha lo stesso valore legale di una raccomandata (al contrario di una PEC). Il suggerimento quindi, è quello di inviare le comunicazioni sempre con la tua PEC.

Rimaniamo a disposizione per chiarimenti e porgiamo cordiali saluti.

**IL CENTRO STUDI DI CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP**

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



**SPA STP** Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

10

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015