

Inps
Circolare 19 gennaio 2023, n. 6

Manuela Baltolu
Consulente del lavoro in Sassari

L'Inps adegua il lavoro occasionale alle novità della legge di Bilancio

La norma di riferimento

Icommi 342 e 343 dell'articolo n.1 della legge di bilancio per il 2023 (L.197/2022) hanno apportato alcune modifiche all'articolo 54-*bis* del D.L. n. 50 del 24 aprile 2017 convertito dalla legge n. 96 del 21 giugno 2017 in materia di prestazioni di lavoro occasionale.

La citata norma, ora novellata, disciplina la gestione di tali rapporti di lavoro mediante l'utilizzo dell'apposita piattaforma Inps, secondo due distinte modalità, ovvero il Libretto Famiglia (in seguito L.F., di cui all'art.54-*bis*, c.6, lettera a), D.L.50/2017) per l'utilizzo in ambito familiare e delle società sportive (lettera b-*bis*), e i prest-O (acronimo di prestazione Occasionale) in ambito imprenditoriale (lettera b) e pubblico (c.7).

Possono utilizzare il Libretto Famiglia le persone fisiche (non nell'esercizio dell'attività professionale o imprenditoriale), limitatamente a prestazioni di lavoro occasionali relative a:

- › 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,
- oltre, come detto, alle società sportive (art. 1, c. 368, L. 205/2017) di cui alla legge n.91 del 23 marzo 1981, per le prestazioni occasionali rese dagli steward (Inps, circ. 95/2018) per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007 come modificato dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019.

Il prest- O può invece essere utilizzato da professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata e Pubbliche Amministrazioni (art. 1, c. 2, D.Lgs. 165/2001).

L'istituto chiarisce la portata delle novità introdotte legge di Bilancio 2023 in merito ai rapporti di lavoro occasionale gestiti mediante "libretto famiglia" e "prest-O"

Le novità introdotte dalla Legge di bilancio

Fondamentalmente il requisito principe per definire una prestazione come "occasionale" è il limite di compenso annuo erogabile al singolo prestatore, pari a 5.000 euro.

Il medesimo importo era stato stabilito anche quale limite annuale erogabile da ciascun datore di lavoro alla totalità dei prestatori (5.000 euro) che, dal 1° gennaio 2023, per effetto delle modifiche intervenute, è stato elevato a 10.000 euro (art. 54-*bis*, c. 1, lett. b, D.L. 50/2017, come modificato dall'art. 1, c. 342, lett. a), L. 197/2022).

Restano invece i limiti preesistenti annuali previsti per:

- › compenso percepibile da ogni prestatore dalla totalità dei datori di lavoro, pari a 5.000 euro (art. 54-*bis*, c. 1, lett. a), D.L. 50/2017);
- › compenso erogabile dal singolo datore di lavoro al medesimo prestatore, stabilito in 2.500 euro (art. 54-*bis*, c. 1, lett. c, D.L. 50/2017);
- › compenso erogabile per ciascun prestatore dalle sole società sportive per le attività lavorative di cui ai D.M. prima indicati, fissato in 5.000 euro (art. 54-*bis*, c. 1, lett. c-*bis*), D.L. 50/2017).

L'istituto conferma inoltre la propria interpretazione già formulata nel paragrafo 5 della circolare n. 95 del 14 agosto 2018, secondo la quale le società sportive sono escluse dal limite di compenso annuo erogabile alla totalità dei lavoratori, pari come detto a 10.000 euro dal 2023, in ragione del fatto che, sempre secondo l'istituto, il legislatore ha inteso creare uno specifico regime dei limiti economici con riferimento alle attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno del-