

## **PrestO e libretto famiglia: le Faq della Fondazione Studi**

Le novità introdotte dall'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, convertito in Legge n. 96/2017, consentono agli utilizzatori di acquisire prestazioni di lavoro occasionali attraverso due nuovi strumenti, il libretto di famiglia (LF) e il contratto di prestazione occasionale (Cpo), nel rispetto dei seguenti limiti economici riferiti ad un anno civile (1.1 – 31.12):

- 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;

Al limite massimo di compenso previsto dalla lettera c) si aggiunge anche un limite di durata della prestazione, pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile.

Inoltre, non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato, da meno di sei mesi, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare n. 5 del 9 agosto 2017 è intervenuto fornendo le prime indicazioni operative al personale ispettivo e alcuni chiarimenti sul regime sanzionatorio in materia di prestazioni occasionali. In particolare il superamento da parte dell'utilizzatore per ogni singolo prestatore del limite economico di 2.500 euro ( comma 1 lettera c) o comunque il limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco di un anno civile, comporta la trasformazione del relativo rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno e

indeterminato a far data dal giorno del superamento del predetto limite, con applicazione delle connesse sanzioni civili e amministrative. Va però precisato che l'applicazione delle suddette sanzioni e la trasformazione del rapporto non opera nel caso in cui l'utilizzatore sia una pubblica amministrazione.

Diversamente, la violazione del divieto di acquisire prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o collaborazione coordinata e continuativa, ( comma 5) comporta la conversione *ex tunc* dello stesso nella tipologia ordinaria del lavoro a tempo pieno e indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, laddove sia accertata la natura subordinata dello stesso. L'Ispettorato ha altresì chiarito che, stante la formulazione normativa, tali sanzioni previste per la violazione del comma 5 non trovano applicazione in relazione al personale utilizzato attraverso lo strumento della somministrazione.

Per ciò che concerne le diverse modalità di utilizzo, le prestazioni che possono essere remunerate tramite il libretto di famiglia riguardano i lavori domestici (lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione), l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità, nonché insegnamento privato supplementare. Il ricorso a tali prestazioni è esclusivamente riservato alle persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.

Possono utilizzare, invece, il contratto di prestazione occasionale i professionisti, i lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, nonché le amministrazioni pubbliche e le imprese del settore agricolo (con precise regolamentazioni) purché non abbiano alle loro dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Il calcolo della forza aziendale deve ricomprendere il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Con la circolare n.107/2017, l'Inps ha adottato la regolamentazione attuativa delle prestazioni di lavoro occasionale (libretto di famiglia e contratto di prestazione occasionale) disciplinate dall'art. 54-bis del D.L. 50/2017, convertito in L. 96/2017,

indicando le procedure di registrazione e gestione delle prestazioni, nonché le modalità di assolvimento degli adempimenti informativi verso l'Istituto stesso.

Con il messaggio n. 2887 del 12 luglio 2017, l'Istituto previdenziale ha chiarito che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non devono essere conteggiati nella misura della forza aziendale a tempo indeterminato e che i lavoratori part-time e intermittenti sono conteggiati in proporzione al lavoro svolto (criticità che la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro aveva evidenziato nella circolare n. 7/2017).

Infine, con il messaggio Inps n. 3177 del 31 luglio 2017, è stata comunicata l'estensione delle operazioni di registrazione e di svolgimento degli adempimenti agli intermediari abilitati di cui alla L. n. 12/1979 e agli enti di patronati esclusivamente per i servizi erogati al prestatore e agli utilizzatori del libretto di famiglia.

Di seguito pubblichiamo alcune delle numerose FAQ giunte alla Fondazione Studi durante la diretta Facebook dello scorso 2 agosto 2017.

**Il concetto di occasionalità è solo economico e relativo al numero di ore annue o la prestazione deve essere anche temporalmente saltuaria? Posso ad esempio attivare il contratto di prestazione occasionale (Cpo) per un mese (fatti salvi i riposi)?**

La normativa introdotta con l'art. 54-bis della Legge n. 96/2017, di conversione del Decreto Legge n. 50/2017, prevede la possibilità, da parte dell'utilizzatore, di acquisire prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità nel corso di un anno civile (1.1 – 31.12) entro i seguenti limiti:

- 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.

Al limite di compenso previsto dalla lettera c), si deve aggiungere anche quanto disciplinato dal c. 20 dell'art. 54-bis, ovvero un limite di durata della prestazione, pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile.

In merito ai riposi, si rammenta che il prestatore, essendo assimilato al lavoratore subordinato ai fini della disciplina dell'orario di lavoro, ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto dagli articoli 7, 8 e 9 del D.Lgs. n. 66/2003.

Pertanto, nel rispetto dei limiti economici e temporali indicati dalla citata normativa, si ritiene possibile fare ricorso al contratto di prestazione occasionale per un mese, rispettando ovviamente le previsioni di cui al richiamato Decreto Legislativo n.66/2003, in quanto non si riscontra una coincidenza tra il concetto di occasionalità della prestazione e saltuarietà temporale della stessa.

Per le prestazioni occasionali da parte di persone fisiche a favore dei condomini, questi ultimi possono usare il libretto di famiglia oppure devono utilizzare la procedura prevista per le imprese?

Mediante l'utilizzo del libretto di famiglia, le persone fisiche, al di fuori dall'esercizio di attività professionali o d'impresa ed entro i limiti economici previsti, possono remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per:

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

I condomini, non avendo le caratteristiche di "comunità stabile e continuativa di tetto e di mensa" come dal D.P.R. n. 1403/1971 e dalla circolare Inps n. 89/1989 che qualifica il lavoro domestico, non possono essere equiparati alle famiglie.

Pertanto, come peraltro già chiarito dalla Cass. civ. n. 1235/1979, il rapporto di lavoro prestato alle dipendenze del condominio segue le ordinarie regole del rapporto di lavoro subordinato; da ciò ne consegue che, qualora si intendesse utilizzare le prestazioni occasionali disciplinate dall'art. 54-bis L. n. 96/2017, occorrerà riferirsi al contratto di prestazione occasionale ovvero quello riservato a imprese e professionisti.

Vorrei sapere se è possibile attivare un contratto di prestazione occasionale (Cpo) per un lavoratore dello spettacolo (deejay). Se è possibile, c'è l'obbligo di richiedere l'agibilità?

Il Ministero del Lavoro, nella risposta all'interpello 21/2010, ha previsto la possibilità di ricorrere all'utilizzo del lavoro accessorio nel caso in cui parte dei dipendenti appartenga al settore dello spettacolo.

Tale precisazione è stata ribadita dall'Inps, con il parere n. 23 del 31 gennaio 2014 e il messaggio n. 311 del 26 gennaio 2016.

Nel citato parere n. 23/2014 l'Istituto ha chiarito che, in relazione allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio svolto nel settore dello spettacolo (anche nei pubblici esercizi), *“è escluso l'obbligo di fare richiesta del certificato di agibilità di cui all'art. 10, del D. Lgs. C.P.S. n. 708/1947”*.

Si ritiene che tale orientamento Inps riguardante il lavoro accessorio, sia estendibile anche ai nuovi contratti di prestazione di lavoro occasionale. Pertanto, nel rispetto della normativa introdotta con l'art. 54-bis della L. n.96/2017, di conversione del decreto legge n. 50/2017, è possibile attivare il Cpo anche nel caso in cui la prestazione sia svolta nel settore dello spettacolo.

Similmente si ritiene escluso l'obbligo di fare richiesta del certificato di agibilità di cui all'art. 10 del d.lgs. C.P.S. n. 708/1947.

#### Chi è in possesso dei vecchi voucher, cosa deve fare?

Il Decreto Legge n. 25 /2017, convertito in legge 20 aprile 2017 n. 49, ha abrogato dal 17 marzo 2017 la disciplina del lavoro accessorio (voucher) contenuta nel D. Lgs. 81/2015 (art. 48-19-50).

In particolare, il Decreto Legge 25/2017 all'art. 1 ha previsto un periodo transitorio per i buoni acquistati in precedenza all'abrogazione, che potranno essere utilizzati, in prestazioni di lavoro accessorio, entro il 31 dicembre 2017. Pertanto i “vecchi voucher” potranno continuare ad essere utilizzati fino a tale data.

L'art. 54-bis del Decreto Legge n. 50/2017, introdotto dalla Legge di conversione n. 96, che ha introdotto il nuovo contratto di prestazione occasionale e il libretto di famiglia, non ha modificato quanto previsto dall'art.1 del Decreto Legge

25/2017 e pertanto trattandosi di due normative ben distinte, fino al 31/12/2017, questi differenti strumenti coesisteranno.

Come ci si deve comportare nel caso in cui un professionista utilizzi lo stesso lavoratore per prestazioni rese sia in famiglia che in studio?

Il libretto di famiglia può essere utilizzato unicamente dalle persone fisiche, al di fuori dall'esercizio di attività professionali o d'impresa (comma 6 lettera a) art. 54-bis del D.L. n. 50/2017 convertito in L. n. 96/2017, ed entro i limiti economici previsti, per assicurare i soggetti che svolgono prestazioni di lavoro occasionale esclusivamente per le seguenti attività:

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

In fase di registrazione l'utilizzatore privato sarà pertanto tenuto a dichiarare che nell'ambito della propria attività professionale o di impresa non venga fatto ricorso a prestazioni di lavoro occasionale.

Nel caso in cui l'utilizzatore voglia utilizzare la prestazione lavorative del medesimo prestatore sia in ambito privato familiare, che in ambito aziendale o professionale, dovrà necessariamente attivare due differenti rapporti, il primo tramite il libretto di famiglia, mentre il secondo attraverso il contratto di prestazione occasionale.

**A cura di**  
Simone Cagliano  
Laura Ferrari  
Luca Caratti

---

DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della  
**FONDAZIONE STUDI**  
Via del Caravaggio 66  
00145 Roma (RM)  
[fondazionestudi@consulentidellavoro.it](mailto:fondazionestudi@consulentidellavoro.it)