

# Prestazioni occasionali le novità dopo la Legge di Bilancio 2023

di [Celeste Vivenzi](#)

Publicato il 23 Febbraio 2023

Come noto, la **legge di Bilancio 2023** ha provveduto alla **modifica del regime dei voucher** con lo scopo di rendere più accessibile lo strumento da parte degli utilizzatori.

Trattasi in buona sostanza delle **prestazioni occasionali (PrestO)** attraverso le quali un soggetto utilizzatore (impresa) acquisisce **lavori saltuari di ridotta entità** ovvero delle **prestazioni rese a favore delle persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa**, mediante il "*Libretto Famiglia*" per i piccoli lavori domestici, di assistenza domiciliare o di insegnamento privato supplementare.

Di seguito l'**analisi pratica delle novità** operative introdotte dal Legislatore onde fornire un quadro semplice e preciso onde poterne facilitare l'utilizzo concreto.

## Le novità in materia di prestazioni occasionali: i punti principali

In estrema sintesi, onde comprendere al meglio le novità in tema di prestazioni occasionali, i punti salienti da commentare sono i seguenti:



## Legge di bilancio 2023: le novità per gli utilizzatori e i compensi erogabili

La [Legge n. 197-2022](#) ha previsto che possono utilizzare lavoratori occasionali le imprese che hanno sino a **10 dipendenti a tempo indeterminato** (in precedenza il limite era di 5 lavoratori).

È aumentato inoltre ad euro 10.000 il compenso annuale che può essere erogato dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori fermo restando gli altri limiti previsti dalla normativa vigente ovvero:

- a. 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- b. 2.500 euro per prestazioni rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore;

## **Introduzione di una nuova categoria che può utilizzare il lavoro occasionale**

Anche le prestazioni di cui al **codice ATECO 93.29.1** (discoteche; sale da ballo; night-club e simili) possono ricorrere al lavoro occasionale.

*Nota: per i soggetti imprese si rammenta che al lavoro occasionale in genere si applicano le disposizioni in materia di salute e sicurezza nei confronti dei prestatori di cui al D.Lgs. n. 81/2008.*

## **Modalità di pagamento e procedure telematiche INPS**

Rimane invariato quanto previsto dalla normativa precedente circa le modalità di pagamento e delle procedure telematiche INPS per le imprese mediante l'utilizzo di **PREST.O** e mediante il **LIBRETTO DI FAMIGLIA** (lavori domestici, di assistenza e di cura e per le lezioni private),

*Nota: si rammenta che i compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupato (contano invece per il rinnovo del permesso di soggiorno).*

*Le prestazioni occasionali degli stewards negli impianti sportivi (rientranti nel libretto di famiglia) non hanno subito modifiche da parte della norma e pertanto non possono essere di importo superiore a 5.000 euro per anno.*

## **Le novità per l'agricoltura**

E' vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte delle imprese del settore agricolo ma in via sperimentale, per il biennio 2023-2024, viene introdotto per le attività di natura stagionale il "lavoro

*subordinato occasionale a Tempo Determinato” (prima dell’inizio della prestazione va fatta la comunicazione UNILAV utilizzando il codice contratto 03.03 e l’iscrizione dei lavoratori nel LUL può anche avvenire in un’unica soluzione anche se i compensi possono essere erogati anche in via anticipata, su base settimanale, quindicinale o mensile).*

*Nota: le condizioni per poter accedere allo strumento sono le seguenti:*

- a. *deve trattarsi di attività agricole stagionali;*
- b. *le Aziende agricole devono essere in regola con l’applicazione del CCNL e dei contratti collettivi provinciali;*
- c. *la durata della prestazione lavorativa non deve essere superiore a 45 giornate annue, per singolo lavoratore, in un periodo massimo di 12 mesi;*
- d. *i prestatori dell’attività lavorativa devono possedere i seguenti requisiti:*
  - *non aver avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti l’instaurazione del rapporto (fatti salvi i pensionati);*
  - *essere disoccupati (che hanno presentato la DID);*
  - *essere percettori della NASpl o della DIS-COLL;*
  - *essere percettori del reddito di cittadinanza;*
  - *essere percettori di ammortizzatori sociali;*
  - *essere pensionati di vecchiaia o di anzianità, giovani under 25 - studenti scuola superiore (compatibilmente con gli impegni scolastici) e studenti universitari (in qualunque periodo dell’anno);*
  - *essere detenuti o internati, ammessi al lavoro all’esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.*

*Il datore di lavoro dovrà acquisire dal lavoratore un’autocertificazione con la quale deve dichiarare la propria condizione soggettiva.*

*Si rammenta che i compensi devono essere erogati dal datore di lavoro, con modalità tracciabile, sulla base della retribuzione stabilita dal CCNL e dai contratti provinciali di lavoro e che, nel rispetto della normativa, sono esenti da imposizione fiscale e sono cumulabili con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.*

*Il datore di lavoro agricolo deve versare i contributi previdenziali all’INPS entro il 16 del mese successivo al termine della prestazione.*

Per i datori di lavoro che non rispettano le condizioni imposte dalla norma si applicano le seguenti sanzioni:

1. **superamento del limite di durata (45 giornate annue):** trasformazione del rapporto in tempo indeterminato;
2. **mancata comunicazione assunzione al Centro per l'Impiego:** si applica la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro;
3. **utilizzo di soggetti diversi da quelli prescritti dalla normativa:** si applica la sanzione da 500 a 2.500 euro per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione, salvo che l'utilizzo di soggetti non rientranti tra le categorie di lavoratori indicati dalla norma non sia dovuta da informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore (**la sanzione non è oggetto di diffida obbligatoria**).

*NdR: Potrebbe interessarti anche...*

[Aspetti civilistici delle prestazioni occasionali di lavoro autonomo](#)

[Prestazioni occasionali: i chiarimenti dopo la Legge di Bilancio](#)

*A cura di Celeste Vivenzi*

Giovedì 23 febbraio 2023