

LIBRETTO FAMIGLIA: ECCO COME FUNZIONANO I NUOVI VOUCHER

È innegabile che dei **voucher** o **buoni lavoro** se ne stesse facendo un vero e proprio abuso (oltre 121 milioni venduti nel solo 2016). Introdotti per cercare di regolarizzare i piccoli lavori da sempre pagati in nero (l'insegnante che dava ripetizioni, il lavoratore impegnato nelle attività agricole stagionali, la baby sitter, il giardiniere, ecc.) si sono via via diffusi in vari settori strategici della nostra economia sostituendosi ai contratti di lavoro dipendente, come il tempo determinato, l'apprendistato, e la somministrazione. Su questo fronte i sindacati dei lavoratori hanno condotto una dura battaglia, arrivando a chiedere perfino un referendum per l'**abrogazione dei voucher**.

Il Governo aveva introdotto misure volte a garantire una **maggiore tracciabilità** del lavoro accessorio, ma probabilmente sarebbero stati necessari altri interventi finalizzati a scoraggiare l'abuso e non l'uso dei voucher: restringere ad esempio il loro utilizzo a poche prestazioni e categorie di lavoratori, oppure fissare un tetto in termini di giornate di lavoro. Insomma con gli opportuni correttivi lo strumento poteva offrire ancora una opportunità di lavoro a studenti, pensionati e cassa integrati impiegati esclusivamente in piccoli lavori e attività stagionali. Invece, anche sulla scorta di considerazioni politico-ideologiche, si è deciso per la loro abolizione.

Successivamente in molti, a cominciare dal Governo, hanno ritenuto che l'abolizione dei voucher fosse stata un errore tanto che si è lavorato per introdurre un **nuovo sistema di pagamento per le prestazioni occasionali**. Ed è così che dai voucher si è passati al "**libretto famiglia**" per i **privati** e a "**PrestO**", un nuovo contratto di prestazione occasionale per le **aziende** (art. 54 bis, legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50). In questo articolo faremo in particolare il focus sul libretto famiglia, ufficialmente in vigore dal **10 Luglio 2017**, che ha caratteristiche differenti rispetto al precedente voucher.

Libretto famiglia: quali regole

Da oggi chi è interessato ad acquisire **prestazioni di lavoro occasionali** (una donna per le pulizie di casa, un insegnante per le ripetizioni di matematica al proprio figlio o una badante per il proprio genitore), può utilizzare lo strumento del "**libretto famiglia**". Si tratta di un libretto nominativo prefinanziato che può essere utilizzato esclusivamente dai privati per pagare determinate prestazioni di lavoro occasionale previste dalla legge e solo a determinate categorie di lavoratori. Il libretto famiglia ha un valore nominale di **10 euro** e con esso è possibile remunerare un'attività lavorativa di **durata non superiore a un'ora**.

Rimarchiamo il fatto che l'utilizzo del libretto famiglia è circoscritto alle prestazioni lavorative sporadiche e occasionali. A tal riguardo la legge ha fissato dei paletti ben precisi, stabilendo che nel corso di un anno civile:

a) ciascun lavoratore, con riferimento alla totalità dei datori di lavoro, non possa percepire compensi di importo complessivamente superiore a **5.000 euro**;

b) ciascun datore di lavoro, con riferimento alla totalità dei prestatori, non possa erogare compensi di importo complessivamente superiore a **5.000 euro**;

c) ciascun lavoratore non possa percepire dallo stesso datore compensi di importo superiore a **2.500 euro**.

Tali importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Se il datore di lavoro richiede prestazioni a **particolari categorie di lavoratori**, quali:

a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;

b) 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;

c) persone disoccupate;

d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito

ha la possibilità di erogare, con riferimento alla totalità di tali prestatori, compensi di importo complessivamente **non superiore a 6.667 euro**. Tuttavia per il singolo lavoratore non cambia nulla visto che per lui valgono sempre i limiti ordinari (2.500 oppure 5.000 euro) senza possibilità alcuna di poterli superare.

Qualora la soglia economica di 2.500 euro venisse superata o nel caso in cui la durata della prestazione oltrepassasse la soglia delle **280 ore in un anno**, il relativo rapporto si **trasformerebbe in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato**.

Oltre ad aver stabilito dei limiti nei compensi, la legge ha indicato anche le **attività** per le quali il datore di lavoro può utilizzare il libretto famiglia e che consistono in:

- 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.

In definitiva con il libretto famiglia è possibile retribuire unicamente **collaboratori domestici**, addetti alle pulizie, **badanti**, assistenti domiciliari per le persone con disabilità, babysitter, insegnanti privati per le ripetizioni e giardinieri. E' importante in ogni caso che attraverso il libretto famiglia si retribuiscano **prestazioni di lavoro occasionali**. Tradotto questo significa che la collaboratrice domestica che tutti i giorni viene a casa per riordinare, lavare, stirare e cucinare non può essere pagata attraverso il libretto famiglia.

Con il libretto famiglia sono inoltre impiegati per l'acquisto di servizi di baby-sitting o per far fronte agli oneri dei servizi per l'infanzia pubblici o privati accreditati (leggi "**Bonus baby sitter e asilo nido: cosa sono e come richiederli**").

Libretto famiglia: tagli

Come detto il **valore nominale** del libretto famiglia è di **10 euro**, che corrisponde ad un'ora di lavoro. **Attenzione**, si tratta di **10 euro netti** (è ciò che in pratica si mette in tasca il lavoratore), mentre i vecchi voucher avevano un valore lordo di 10 euro, di cui 7,50 euro andavano al lavoratore. Il costo per il datore di lavoro è pari a 12 euro, visto che c'è una quota che viene destinata alla **contribuzione Inps** (1,65 euro), all'**assicurazione Inail** contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (0,25 euro) e alla **copertura degli oneri gestionali** (0,10 euro).

Libretto famiglia: chi può utilizzarlo

Il libretto famiglia è rivolto alle **persone fisiche** che non esercitano attività professionale o d'impresa. **Attenzione**: il libretto famiglia non può essere utilizzato se fra datore di lavoro e prestatore è in corso o è stato cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa. Il libretto famiglia non può essere usato da parte di un condominio, visto che non può considerarsi persona fisica.

Libretto famiglia: quali diritti per il lavoratore

Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali così come previsto dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Gli spetta, inoltre, l'assicurazione contro gli infortuni e l'iscrizione alla gestione pensionistica separata.

Giova ricordare che i compensi percepiti dal lavoratore attraverso il libretto famiglia, sono **esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato** (dunque chi percepisce la [Naspi](#) può svolgere prestazioni di lavoro occasionali ed essere remunerato tramite il libretto famiglia) e sono **computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno**.

Non è, invece, applicabile la disciplina in materia di sicurezza del lavoro.

Libretto famiglia: come funziona

Per utilizzare il libretto famiglia non sono richiesti particolari adempimenti burocratici. In pratica il datore di lavoro deve registrarsi e svolgere i relativi adempimenti, eventualmente tramite l'assistenza di un patronato, all'interno di un'apposita **piattaforma informatica** gestita dall'Inps. Qui andranno inseriti i dati del datore e del prestatore oltre a quelli relativi alla prestazione lavorativa. In particolare andrà scelto se accedere al "**libretto famiglia**" o a "**PrestO**". Questa comunicazione il datore è tenuta a trasmetterla **almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione**.

Anche il prestatore è tenuto a registrarsi sulla piattaforma informatica, fornendo i propri dati anagrafici, l'indirizzo di residenza ed eventualmente le coordinate bancarie/postali per l'accredito dei compensi.

Il datore di lavoro può **acquistare il libretto famiglia**, che come detto contiene titoli di pagamento con un valore nominale di 10 euro, attraverso la piattaforma informatica Inps o in un ufficio postale (con i vecchi voucher, invece, ci si rivolgeva al tabaccaio o alle banche autorizzate).

In pratica dopo aver acquistato il libretto famiglia e una volta che la prestazione lavorativa si è conclusa accade questo: entro il **giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione**, il datore - attraverso la piattaforma informatica o il servizio di contact center messo a disposizione dall'Inps - deve comunicare i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore a sua volta riceve una notifica tramite SMS o posta elettronica.

L'Inps entro il **giorno 15 del mese successivo** provvede, nel limite delle somme precedentemente acquisite a tale scopo dal datore, al pagamento del compenso in favore del prestatore. In particolare provvede ad accreditargli le spettanze mediante un bonifico sul conto corrente bancario indicato dal lavoratore e risultante dall'anagrafica, oppure, in mancanza di un conto corrente, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici postali. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore.

Sempre attraverso la piattaforma informatica, l'Inps provvede all'accreditamento dei contributi previdenziali sulla posizione del lavoratore e al trasferimento all'INAIL, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi relativi all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

La violazione degli obblighi di comunicazione da parte del datore di lavoro, fa scattare una sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione.

Pubblicato il 17/07/2017

Da: www.moduli.it