

# La nuova disciplina sulle prestazioni occasionali

## Profili sanzionatori di Pietro Perri [\*]

Con l'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione della L. n. 96 del 21 giugno 2017 (pubblicato sulla G.U. n. 144 del 23-06-2017), il legislatore ha colmato il vuoto normativo che si era creato dopo la soppressione dei voucher, disciplinando compiutamente le prestazioni di lavoro occasionali.

La disposizione normativa, a differenza del passato, prevede due diverse tipologie di prestazione: il Libretto Famiglia se il committente è una persona fisica non esercitante un'attività professionale o d'impresa e PrestO, il contratto di prestazione occasionale, se il committente è un imprenditore, professionista, lavoratore autonomo, pubblica amministrazione, associazione, fondazione o altro ente di natura privata.

La normativa prevede specifici limiti e divieti, ai quali, in caso di violazione, corrispondono sanzioni civili "ripristinatorie" e sanzioni amministrative.

## Prestazioni occasionali: limiti e divieti

Ai sensi del primo comma dell'art. 54-bis, per prestazioni di lavoro occasionali si intendono le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma - Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale - e dei seguenti limiti economici, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. a);

b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. b);

c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. c).

Al limite massimo di compenso previsto dalla lettera c) va ad aggiungersi anche quello disciplinato dal comma 20 dell'art. 54-bis ovvero un tetto di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile. Nel settore agricolo tale limite è dato dal rapporto tra 2.500 euro annui e la retribuzione oraria individuata dal CCNL, ai sensi del comma 16.

La norma dispone altresì che non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali rese 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 (comma 5).

Per il solo contratto di prestazione occasionale, il legislatore ha previsto ulteriori divieti (comma 14) che ne impediscono la stipula nei seguenti casi:

1. Da parte di utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato. A riguardo la circolare Inps n. 107/2017 ha precisato che il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale. Ai fini del computo, poi, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). I lavoratori part-time sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del d.lgs n. 81/2015. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del citato d.lgs n. 81/2015.
2. Da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici comunali degli operai agricoli a tempo determinato - OTD.
3. Da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere.
4. Nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.



## Comunicazioni relative alle prestazioni occasionali

Le prestazioni in argomento sono tracciate attraverso un'apposita comunicazione da effettuare all'Inps utilizzando la piattaforma informatica o i servizi di contact center messi a disposizione dall'Istituto.

### • Comunicazione Contratto di prestazione occasionale

L'utilizzatore del Contratto di prestazione occasionale, almeno sessanta minuti prima dell'inizio della prestazione lavorativa, è tenuto, ad eccezione della P.A., ad effettuare una comunicazione all'Inps che dovrà contenere le seguenti informazioni:

- i dati identificativi del prestatore;
- la misura del compenso pattuita;
- il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa;
- il settore di impiego del prestatore;
- altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.

Laddove la prestazione relativa ad un contratto di prestazione occasionale non dovesse essere resa l'utilizzatore dovrà effettuare, sempre avvalendosi della procedura telematica INPS, la revoca della dichiarazione inoltrata entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione.

### • Comunicazione Libretto di Famiglia

Diversamente, l'utilizzatore del Libretto di Famiglia deve provvedere ad effettuare la comunicazione con le suddette informazioni all'Istituto, entro il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione.



singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore – o, comunque, il limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile – ovvero del diverso limite previsto per il settore agricolo – ciò comporterà la trasformazione del relativo rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il predetto superamento, con applicazioni delle connesse sanzioni civili ed amministrative (comunicazione di assunzione, consegna dichiarazione di assunzione, registrazioni sul lul), nonché il recupero dei contributi e premi omessi.



## Regime sanzionatorio

La Circolare INL n. 5 del 09-08-2017, quanto al regime sanzionatorio delle c.d. prestazioni occasionali, ha fornito le prime indicazioni operative al personale ispettivo al fine di una corretta ed uniforme applicazione delle conseguenze sanzionatorie derivante dalla violazione di tale disciplina. Di seguito il punto di vista dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

- Superamento del limite economico o del limite orario (sanzioni riguardanti sia il contratto di prestazione occasionale, sia il libretto di famiglia)

Nel caso in cui vengano superati i limiti complessivi di cui al comma 1, lettera c), – importo di € 2.500,00 per ciascuna prestazione resa da un

- **Violazione dei divieti di cui al comma 5 (sanzioni riguardanti sia il contratto di prestazione occasionale, sia il libretto di famiglia)**

Con la circolare 5/2017 l'INL ha colmato il vuoto lasciato dalla legge che nulla dispone in ordine alla violazione del precetto di cui al comma 5 – ovvero l'aver acquisito “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” – da parte dell'utilizzatore. Secondo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, la violazione dei divieti di cui al predetto comma 5 «integra un difetto “genetico” afferente alla costituzione del rapporto di lavoro e comporta dunque, in applicazione dei principi civilistici, la conversione ex tunc dello stesso nella tipologia ordinaria (art. 1, D.Lgs. n. 81/2015) del lavoro a tempo pieno e indeterminato, con le relative sanzioni civili e amministrative, laddove evidentemente sia accertata la natura subordinata dello stesso».

L'Ispettorato ha chiarito, altresì, che i divieti in questione non trovano applicazione in relazione al personale utilizzato attraverso il contratto di somministrazione.

- **Violazione dell'obbligo di comunicazione e dei divieti di cui al comma 14 (sanzioni riguardanti esclusivamente il contratto di prestazione occasionale)**

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva ovvero di uno dei divieti previsti dal comma 14 (divieto di utilizzo per utilizzatori con più di 5 dipendenti a tempo indeterminato; da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici comunali degli operai agricoli a tempo determinato

– OTD; nell'ambito degli appalti di opere o servizi; nell'edilizia e settori affini), si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.

In tali ipotesi non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 e la sanzione ridotta ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/1981 è pertanto pari ad euro 833,33 per ogni giornata non tracciata da regolare comunicazione.

Laddove venga riscontrata la violazione degli obblighi di cui sopra in relazione a più lavoratori, precisa la circolare dell'INL, la sanzione ridotta risulterà essere il prodotto tra il citato importo di euro 833,33 e la somma delle giornate lavorative non regolarmente comunicate ovvero effettuate in violazione dei divieti di cui al comma 14.



A riguardo, lo stesso INL, con nota circolare prot. n. 7427 del 21-08-2017, ha ulteriormente chiarito che il parametro di quantificazione dell'importo sanzionatorio è rappresentato dal numero delle giornate in cui si è fatto ricorso al lavoro occasionale, indipendentemente dal numero dei lavoratori impiegati nella singola giornata (es.: violazione dell'obbligo di comunicazione di 3 lavoratori il primo giorno, 1 lavoratore il secondo giorno e 2 lavoratori il terzo giorno; in tal caso la sanzione amministrativa sarà di euro  $833,33 \times 3 = 2.499,99$  euro).

Detta sanzione troverà applicazione in tutte quelle ipotesi di omessa o ritardata comunicazione, nonché nei casi in cui la stessa comunicazione non contenga tutti gli elementi richiesti o detti elementi non corrispondano a quanto effettivamente accertato (es.: prestazione occasionale giornaliera

effettuata per un numero di ore superiori rispetto a quello indicato nella comunicazione).

## Violazioni di ulteriori obblighi

Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (art. 54-bis, comma 3), il cui mancato rispetto da parte di qualsiasi utilizzatore comporterà l'applicazione delle specifiche sanzioni ivi previste.

Per quanto concerne la tutela della salute e della sicurezza del prestatore, sottolinea l'Ispettorato Nazionale, trova applicazione l'art. 3, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008, ai sensi del quale "nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista (...)".

## Maxisanzione e violazione dell'obbligo preventivo di comunicazione della prestazione occasionale

Sull'ambito di applicazione della maxisanzione e i rapporti con la violazione dell'obbligo preventivo di comunicazione della prestazione occasionale, la circolare INL 5/2017 chiarisce che, nelle ipotesi di mancata trasmissione della comunicazione preventiva ovvero di revoca della stessa a fronte di una prestazione di lavoro giornaliera effettivamente svolta, «la mera registrazione del lavoratore sulla piattaforma predisposta dall'Istituto non costituisce di per sé elemento sufficiente ad escludere che si tratti di un rapporto di lavoro sconosciuto alla Pubblica Amministrazione con la conseguente possibilità, laddove sia accertata la natura subordinata dello stesso, di contestare l'impiego di lavoratori "in nero"».

Sempre a riguardo, tuttavia, l'Ispettorato precisa che occorre individuare dei criteri in base ai quali la prestazione di lavoro effettivamente resa possa ricondursi nell'alveo della prestazione occasionale non comunicata ovvero in quella di un rapporto di lavoro "in nero", come tale sanzionabile esclusivamente con la c.d. maxisanzione.



prestazioni occasionali debitamente comunicate nel corso dello stesso mese, pare ragionevole, sostiene l'Ispettorato, che si tratti di mera violazione dell'obbligo comunicazionale.

Viceversa, in assenza anche di uno solo dei richiamati requisiti, troverà applicazione la c.d. maxisanzione per lavoro nero, a condizione che venga accertato il requisito della subordinazione. La maxisanzione troverà parimenti applicazione in quei casi in cui la comunicazione venga effettuata nel corso dell'accesso ispettivo.

La stessa sanzione si applicherà, per come chiarito dalla circolare Inps n. 107/2017, in presenza di una revoca della comunicazione a fronte di una prestazione di lavoro che, a seguito di accertamenti, risulti effettivamente resa, stante la volontà di occultare la prestazione stessa. ■

A parere dell'INL "si applicherà esclusivamente la sanzione di cui all'art. 54 bis, comma 20, ogniqualvolta - ferma restando evidentemente la registrazione delle parti sulla piattaforma INPS - ricorrano congiuntamente i seguenti requisiti:

a) la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali (280 ore) previsti dallo stesso art. 54 bis;

b) la prestazione possa effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare una mera violazione dell'obbligo di comunicazione.

Così è di tutta evidenza che qualora la mancata comunicazione preventiva riguardi una singola prestazione giornaliera a fronte di una pluralità di

[\*] Ispettore del Lavoro - Avvocato - Responsabile Area Coordinamento Vigilanza dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Cosenza. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione cui appartiene.