

OGGETTO: PRESTAZIONI OCCASIONALI - REGIME SANZIONATORIO

L'art. 54 bis del d.l. 50/2017 - introdotto in sede di conversione dalla legge 96/2017 - ha disciplinato le prestazioni di lavoro occasionali (CONFIMI ROMAGNA NEWS 15 e 16 del 2017), utilizzabili secondo due distinte modalità: il Libretto Famiglia e il Contratto di prestazione occasionale.

Circa il regime sanzionatorio previsto per il caso di violazione della nuova disposizione - in vigore dal 23 giugno 2017 -, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con la circolare 5 del 9 agosto scorso, ha fornito le seguenti indicazioni operative.

Prestazioni occasionali: limiti, divieti e obblighi

Ai sensi del primo comma dell'art. 54 bis, per prestazioni occasionali devono intendersi le attività lavorative che danno luogo nel corso di un anno civile (1 gennaio - 31 dicembre):

- a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro per ciascun prestatore di lavoro, con riferimento alla totalità degli utilizzatori (comma 1, lett. a);
- a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori di lavoro (comma 1, lett. b.);
- a compensi di importo non superiore a 2.500 euro, per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore di lavoro in favore del medesimo utilizzatore, che non possono comunque superare il limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile (comma 1, lett. c. e comma 20).

I suddetti limiti economici, come già chiarito con circolare INPS 107/2017 (riportata su CONFIMI ROMAGNA NEWS 16/2017), si riferiscono ai compensi percepiti dal prestatore al netto dei contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Gli utilizzatori delle prestazioni di lavoro occasionali possono essere:

- a) persone fisiche, al di fuori dell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, mediante il Libretto di Famiglia;
- b) altri utilizzatori, quali professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni, altri enti di natura privata nonché le pubbliche amministrazioni nei limiti di cui al comma 7, tramite il contratto di prestazione occasionale.

Non possono essere attivate prestazioni di lavoro occasionale che siano rese da lavoratori 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).

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

- da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati 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 dei lavoratori agricoli;
- da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Tracciabilità delle prestazioni

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

L'utilizzatore di un contratto di prestazione occasionale è tenuto, ad eccezione della P.A., a effettuare la comunicazione – indicando: a) i dati elencati al comma 17 (i dati anagrafici e identificativi del prestatore); b) il luogo di svolgimento della prestazione; c) l'oggetto della prestazione; d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni; e) il compenso pattuito per la prestazione – almeno 60 minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Diversamente, l'utilizzatore del Libretto di famiglia deve provvedere a 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, entro il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione (comma 12).

Laddove la prestazione relativa a un contratto di prestazione occasionale non dovesse essere resa (ad es. per indisponibilità sopravvenuta del prestatore), l'utilizzatore può effettuare, sempre mediante la procedura telematica INPS, la revoca della dichiarazione entro e non oltre le ore 24 del terzo giorno successivo a quello originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione. Va segnalato che, al fine di assicurare ogni forma di tutela al prestatore, la piattaforma telematica predisposta dall'INPS supporta l'invio al prestatore, mediante comunicazione di posta elettronica e/o SMS e MyINPS, sia della comunicazione preventiva che dell'eventuale revoca della stessa trasmessa dall'utilizzatore, nonché la possibilità di confermare – da parte del prestatore o dell'utilizzatore – l'avvenuto svolgimento della prestazione giornaliera al termine della stessa.

Regime sanzionatorio

Superamento del limite economico o del limite orario; violazione dei divieti di cui al comma 5 (sanzioni riguardanti sia il contratto di prestazione occasionale, sia il libretto famiglia)

Il superamento da parte di un utilizzatore per ogni singolo prestatore del limite economico di 2.500 euro (comma 1, lett. c) o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco di un anno civile – ovvero del diverso limite previsto nel settore agricolo – comporta 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 applicazione delle connesse sanzioni civili e amministrative.

Diversamente, la violazione dei divieti di cui al comma 5 – ossia 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” – integra un difetto “genetico” afferente alla costituzione del rapporto e comporta dunque, in applicazione dei principi civilistici, la conversione *ex tunc* (ossia, sin dall'origine) dello stesso nella tipologia ordinaria (art. 1 del d.lgs. 81/2015) del lavoro a tempo pieno e indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, laddove sia accertata la natura subordinata dello stesso.

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

Fermo restando quanto successivamente indicato, in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva di cui al comma 17 da parte di utilizzatori, diversi dalla pubblica amministrazione e dalle persone fisiche/famiglie, ovvero di violazione di uno dei divieti di cui al comma 14 sopra declinati (divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati 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 dei lavoratori agricoli ecc.) si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 “per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione”. In tali ipotesi, la sanzione – ridotta ai sensi dell'art. 16 della legge 689/1981 – è pari a 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, la sanzione

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. Pertanto, come precisato dall'INL con il messaggio 7427 del 21 agosto scorso, *“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** (per 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 x 3 (giorni): tot. 2499,99)”*.

Tale sanzione troverà applicazione laddove la comunicazione sia effettuata in ritardo o non contenga tutti gli elementi richiesti o, ancora, detti elementi non corrispondano a quanto effettivamente accertato. Ciò può avvenire, ad esempio, qualora la prestazione occasionale giornaliera sia stata effettivamente svolta per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nella comunicazione preventiva. In tale caso, peraltro, il personale ispettivo provvederà a comunicare alla competente sede INPS l'avvenuto accertamento della maggior durata della prestazione affinché l'Istituto possa adottare le proprie determinazioni in relazione al singolo rapporto di lavoro.

Violazione di ulteriori obblighi

Il prestatore di lavoro ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali di cui agli artt. 7, 8 e 9 del d.lgs. 66/2003, il cui mancato rispetto da parte di qualsiasi utilizzatore comporterà l'applicazione delle specifiche sanzioni (previste dall'art 18 bis del medesimo decreto legislativo - CONFIMI RAVENNA NEWS 5/2014 e API INDUSTRIA NOTIZIE 26/2010).

Per quanto concerne la **tutela della salute e della sicurezza del prestatore**, trova applicazione l'art. 3, comma 8 del d.lgs. 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 (...)”**.

Ambito di applicazione della maxisanzione e rapporti con la violazione dell'obbligo preventivo di comunicazione della prestazione occasionale

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 a 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”.

Ciò premesso, occorre individuare dei criteri utili a differenziare le ipotesi in cui la prestazione di lavoro effettivamente resa possa considerarsi quale prestazione occasionale non comunicata ovvero come un “normale” rapporto di lavoro “in nero”, come tale sanzionabile esclusivamente con la c.d. maxisanzione (CONFIMI RAVENNA NEWS 19/2015). In tal senso si ritiene pertanto necessaria un'attenta valutazione della singola fattispecie rispetto alla quale **si applicherà esclusivamente la sanzione di cui all'art. 54 bis, comma 20 del d.l. 50/2017 (non, quindi, la maxisanzione per lavoro “nero”)**, ogniquale volta – 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. Per es., qualora la mancata comunicazione preventiva riguardi una singola prestazione giornaliera a fronte di una pluralità di prestazioni occasionali regolarmente comunicate nel corso del medesimo mese, appare ragionevole ritenere che si tratti della mera violazione dell'obbligo comunicazionale di cui all'art. 54 bis, comma 20, del d.l. 50/2017, con conseguente applicazione della specifica misura sanzionatoria.

Viceversa, in assenza di anche uno solo dei predetti requisiti, troverà applicazione la c.d. maxisanzione per “lavoro nero” laddove, evidentemente, concorra il requisito della subordinazione. La maxisanzione troverà inoltre applicazione, in assenza di uno dei requisiti anzidetti, anche qualora la comunicazione venga effettuata nel corso dell’accesso ispettivo. Come già chiarito dall’INPS con la citata circolare 107/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 16/2017), la stessa sanzione si applicherà in presenza di una revoca della comunicazione a fronte di una prestazione di lavoro che, a seguito di accertamenti, risulti effettivamente resa, attesa l’evidente volontà di “occultare” la stessa prestazione. In tal senso, l’Ispettorato, in raccordo con l’INPS, porrà particolare attenzione alle revoche delle comunicazioni di prestazioni occasionali, valutandone la frequenza e quindi la possibile sussistenza di comportamenti elusivi volti ad aggirare la disciplina normativa.