

PROFESSIONISTI

Prestazioni di lavoro occasionale: aspetti sanzionatori

di Raffaele Pellino

Con la [circolare 5/2017](#) l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) ha fornito le prime indicazioni operative riguardanti la *“corretta ed uniforme”* applicazione del **regime sanzionatorio in materia di prestazioni di lavoro occasionale** ([articolo 54-bis del D.L. 50/2017](#)). Successivamente, con la nota n. 7427/2017, è stato precisato che, **per il calcolo della sanzione amministrativa, rileva il numero complessivo delle giornate in cui si è fatto ricorso al lavoro occasionale** e non il numero dei lavoratori impiegati nella singola giornata. Prima di affrontare gli aspetti sanzionatori, si rammenta che il contratto di prestazione occasionale soggiace ai seguenti **limiti economici, divieti ed obblighi**.

Divieti 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 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa**. Ulteriori divieti impediscono la stipula del contratto di prestazione occasionale:

- da parte degli **utilizzatori** che hanno alle proprie dipendenze **più di 5 lavoratori subordinati** a tempo indeterminato;
- da parte **delle imprese del settore agricolo**, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui all'articolo 54-bis 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**.

Obblighi Le prestazioni in esame sono *“tracciate”* attraverso una apposita comunicazione all'INPS. In particolare, l'utilizzatore:

- di un contratto di prestazione occasionale è tenuto ad effettuare la **comunicazione** almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione lavorativa;
- del Libretto di famiglia, deve comunicare i dati entro il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione.

Laddove la prestazione occasionale non dovesse essere resa (ad esempio per indisponibilità sopravvenuta del prestatore) l'utilizzatore può effettuare la *“revoca”* della dichiarazione entro e non oltre le ore 24 del terzo giorno successivo a quello previsto per lo svolgimento della prestazione.

Sul piano **sanzionario**, la norma di cui all'[articolo 54-bis, comma 20 del D.L. 50/2017](#) dispone:

- la **trasformazione del rapporto in lavoro “a tempo pieno e indeterminato”** nel caso sia superato, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica Amministrazione, il limite economico di 2.500 euro o comunque il limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco di un anno (ovvero del diverso limite previsto nel settore agricolo);
- in caso di **violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva** da parte di utilizzatori “diversi” dalla P.A. e dalle persone fisiche/famiglie, ovvero di violazione di uno dei divieti di cui al comma 14 dell'[articolo 54-bis](#) (ad esempio, divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte degli utilizzatori che hanno alle dipendenze più di 5 lavoratori a tempo indeterminato), **l'applicazione di una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro** *“per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione”*.

Come sottolineato dalla [circolare 5/2017](#), alla **sudetta sanzione pecuniaria** (da 500 a 2.500 euro) **non è applicabile la diffida** ([articolo 13 del D.Lgs. 124/2004](#)) e la **sanzione “ridotta”** ([articolo 16, L. 689/1981](#)) è pari a **833,33 euro per ogni giornata** non tracciata da regolare comunicazione.

Sul punto, l'Ispettorato ha precisato che, nel caso si violino i suddetti obblighi in **relazione a più lavoratori** “... *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”.

Tale sanzione troverà, dunque, 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** (ad esempio, se la prestazione occasionale giornaliera è stata svolta per un numero di ore superiore a quelle indicate nella comunicazione preventiva).

Integrando tale indicazione, la nota INL n. 7427/2017 ha specificato, poi, 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 di lavoratori impiegati nella singola giornata** (ad esempio, per la violazione dell'obbligo di comunicazione di 3 lavoratori il primo giorno, 1 lavoratore il secondo giorno e 2 lavoratori il terzo giorno, la sanzione amministrativa sarà di € 2.499,99 ossia $833,33 \times 3$ giorni).

Seminario di specializzazione

NOVITÀ FISCALI DELLA MANOVRA CORRETTIVA E DEL JOBS ACT

[Scopri le sedi in programmazione >](#)