

# Tedeschi & C. s.r.l. consulenti d'impresa

**Rag. Tedeschi Ugo**  
Commercialista – Consulente del Lavoro

**Rag. Pini Fabiana**  
Consulente del Lavoro

**Dott. Vergioli Riccardo**  
Commercialista

**Avv. Tedeschi Costanza**  
Servizi legali e contrattuali

## REGIME SANZIONATORIO PER LE PRESTAZIONI OCCASIONALI

Con la circolare n. 5/2017, l'INL ha fornito indicazioni operative al personale ispettivo in tema di prestazioni occasionali, Libretto di famiglia e Contratto di prestazione occasionale. Ulteriori precisazioni sono state fornite con la nota n. 7427 del 21 agosto 2017.

Con la conversione in legge del D.L. 50/2017 è stata introdotta la disciplina delle prestazioni occasionali, che il Legislatore ha tipizzato attraverso lo strumento del Libretto di famiglia o del Contratto di prestazione occasionale, prescindendo dalla natura subordinata o autonoma delle stesse e individuando specifici limiti e tutele in capo al lavoratore.

Dopo una brava disamina di limiti, divieti e obblighi, l'Ispettorato riporta, per ogni tipologia di violazione, le conseguenze sanzionatorie o di altra natura alle quali può essere soggetto l'utilizzatore di prestazioni occasionali di seguito riassunte.

Violazione	Conseguenza
Superamento del limite economico o del limite orario (sanzioni riguardanti sia il Contratto di prestazione occasionale sia il Libretto di famiglia).	Trasformazione del rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il superamento, con applicazione delle connesse sanzioni civili e amministrative (non si applicano nei confronti di P.A.).
Violazione dei divieti di cui al comma 5, cioè attivazione di prestazioni occasionali per soggetti con i quali si abbia in corso o si sia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di co.co.co. (sanzioni riguardanti sia il Contratto di prestazione occasionale sia il Libretto di famiglia). I divieti non operano per il personale utilizzato in somministrazione.	Conversione <i>ex tunc</i> del rapporto nella tipologia ordinaria del lavoro a tempo pieno e indeterminato, con applicazione delle sanzioni civili e amministrative, laddove sia accertata la natura subordinata del rapporto.
Violazione dell'obbligo di comunicazione e dei divieti di cui al comma 14, quali ad esempio il ricorso alle prestazioni occasionali per datori di lavoro con più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (sanzioni riguardanti solo il contratto di prestazione occasionale). Ad esempio, comunicazione in ritardo o priva degli elementi richiesti o con elementi non corrispondenti a quanto accertato.	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la diffida. La sanzione ridotta è pari a 833,33 euro per ogni giornata non tracciata da regolare comunicazione, da moltiplicarsi per la somma delle giornate lavorative non comunicate o effettuate in violazione dei divieti, indipendentemente dal numero di lavoratori impiegati nella singola giornata. Non si applica a P.A. e persone fisiche/famiglie.

Mancato rispetto di riposo giornaliero, pause e riposi settimanali da parte di qualsiasi utilizzatore.	Specifiche sanzioni previste dal D.Lgs. 66/2003.
Tutela della salute e della sicurezza (solo per committenti imprenditori o professionisti).	Specifiche sanzioni.

L'Ispettorato si sofferma inoltre sull'ambito di applicazione della maxisanzione per lavoro nero rispetto a rapporti occasionali per i quali sia omessa la comunicazione preventiva della prestazione, ritenendo che la mera registrazione del lavoratore sulla piattaforma Inps non costituisca di per sé elemento per affermare che il rapporto non era sconosciuto alla P.A..

Al fine di individuare criteri utili a differenziare le ipotesi in cui la prestazione possa considerarsi quale occasionale non comunicata, piuttosto che lavoro nero, l'Ispettorato ritiene opportuna la valutazione delle singole fattispecie, ritenendo applicabile la sola sanzione prevista per il lavoro occasionale in presenza dei seguenti requisiti:

- la prestazione sia possibile perché entro i limiti economici e temporali;
- la prestazione possa considerarsi occasionale per la presenza di precedenti analoghe prestazioni correttamente gestite, così che sia configurabile una mera violazione dell'obbligo di comunicazione.

In assenza anche di uno solo dei predetti requisiti si applicherà la maxisanzione per lavoro nero laddove concorra il requisito della subordinazione, anche nel caso in cui la comunicazione sia effettuata nel corso dell'accesso ispettivo. La maxisanzione sarà applicata anche in presenza di una revoca della comunicazione a fronte di una prestazione effettivamente resa.