

“Contratto di prestazione occasionale” e “Libretto di famiglia”: il regime sanzionatorio

- Agosto 2017 - di *Filippo Capurro* - © RIPRODUZIONE RISERVATA

1. Oggetto dell'intervento e inquadramento dell'istituto

In questo intervento si riportano, per ciascuna tipologia di violazione, le **conseguenze sanzionatorie** o di altra natura alle quali può essere soggetto l'utilizzatore di *Prestazioni occasionali* e riconducibili al c.d. *libretto di famiglia*, come esposte dalla Circolare INL 9 agosto 2017 n. 2017.



Prima di esaminare i vari aspetti della questione, per un inquadramento del nuovo strumento, segnaliamo i nostri precedenti articoli pubblicati su questo sito:

1.1. Il nuovo “contratto di prestazione occasionale”: un valido sostituto dei voucher?

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO



1.2. La nuova “Prestazione di lavoro occasionale”: emanate le indicazioni attuative (Circ. e Msg. INPS)



1.3. Appendice normativa e prassi attualmente vigente sull'istituto

- **DL 24/04/2017 art. 54 bis** [articolo aggiunto con la legge di conversione n. 96/2017 - "Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale, la disciplina delle prestazioni di lavoro"]
- **Circ. INPS 07/07/2017 n. 107** [Oggetto: "Lavoro occasionale. Articolo 54 *bis* del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto dalla Legge di conversione 21 Giugno 2017, n. 96. Libretto Famiglia e Contratto di Prestazione Occasionale"]
- **Msg. INPS 12/07/2017 n. 2887** [Oggetto: "Disciplina del lavoro occasionale ex art. 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50. Regime per l'agricoltura e calcolo della forza aziendale"]
- **Circ INL 09/08/2017 n. 5** [Oggetto: "Art. 54-bis, D.L. n. 50/2017 (L. n. 96/2017) - disposizioni in materia di prestazioni occasionali, del libretto di famiglia e del contratto di prestazione occasionale - regime sanzionatorio - indicazioni operative al personale ispettivo"]

2. Regime sanzionatorio e Circolare INL 9 agosto 2017 n. 5

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato, in data 9 agosto 2017, la circolare n. 5/2017, con la quale fornisce i primi chiarimenti, al proprio personale ispettivo, in materia di regime sanzionatorio in caso di violazioni alla normativa delle Prestazioni occasionali (**libretto di famiglia e contratto di prestazione occasionale**).

Il provvedimento affronta in modo chiaro e schematico le diverse fattispecie di violazione. In particolare:

a) Superamento del limite economico o del limite orario

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 ed amministrative.

Va tuttavia precisato che la trasformazione del rapporto e l'applicazione delle suddette sanzioni non operano nel caso in cui l'utilizzatore sia una **pubblica amministrazione**.

b) Utilizzo di 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

La violazione dei divieti di acquistare “*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 dello stesso nella tipologia ordinaria (art. 1, D.Lgs. n. 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.

Tali divieti – stante la formulazione normativa – non trovano comunque applicazione in relazione al personale utilizzato attraverso lo strumento della **somministrazione**.

c) Violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva

e

d) Violazione del 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, salve le eccezioni

In caso di violazione dell'**obbligo di comunicazione preventiva** da parte di utilizzatori, diversi dalla pubblica amministrazione e dalle persone fisiche/famiglie, e di violazione del 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** oltre i limiti per le stesse previste, 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 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, pertanto, 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.

In particolare la 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. 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.

e) Violazione di ulteriori obblighi

Il prestatore di lavoro ha diritto altresì al **riposo giornaliero**, alle **pause** e ai **riposi settimanali** di cui agli artt. 7, 8 e 9, del D.Lgs. n. 66/2003, 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, 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 (...)”*.

f) Ambito di applicazione della maxisanzione relativa al lavoro nero

La circolare fornisce infine, alcuni chiarimenti in merito al rapporto tra la sanzione prevista in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione della prestazione occasionale e la c.d. **maxisanzione per lavoro “nero”**.

Innanzitutto viene evidenziato 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” (cfr. Cass. sent. n. 16340/2013 nella quale viene espresso il medesimo principio nelle ipotesi di iscrizione all'Albo delle Imprese Artigiane).

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.

In tal la circolare ritiene necessaria una attenta valutazione della singola fattispecie rispetto alla quale si applicherà esclusivamente la sanzione amministrativa per mancata comunicazione – ferma restando evidentemente la registrazione delle parti sulla piattaforma INPS – ove ricorrano congiuntamente i seguenti requisiti:

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

2) 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.

Ad esempio, 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, 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.

Da ultimo, come già chiarito dall'INPS con la circ. n. 107/2017, la maxisanzione 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 annuncia che, in raccordo con l'INPS, porrà particolare attenzione sulle revoche delle comunicazioni di prestazioni occasionali valutandone la frequenza e quindi la possibile sussistenza di comportamenti elusivi volti ad aggirare la disciplina normativa. Ad avviso di chi scrive questo è un aspetto particolarmente delicato della normativa e passibile di essere sfruttato con finalità elusive.

3. Scarica la circolare

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

