

Con la presente Le illustriamo dettagliatamente, caso per caso, quali sono le sanzioni che si configurano in capo al datore di lavoro laddove si manifesti un utilizzo distorto della predetta disciplina.

## Premessa

Le prestazioni occasionali (d'ora in poi chiamati "PrestO") possono essere utilizzati attraverso gli strumenti del "Libretto Famiglia" e del "Contratto di prestazione occasionale", prescindendo pertanto da una classificazione preventiva sulla natura autonoma o subordinata delle stesse e perciò individuando specifici limiti e tutele in capo al lavoratore.

UTILIZZATORI DI PRESTO	
<b>Libretto famiglia</b>	Persone fisiche, al di fuori dell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.
<b>Contratto di prestazione occasionale</b>	Altri utilizzatori, quali professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni, altri enti di natura privata nonché le pubbliche amministrazioni.

L'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, convertito nella L. n. 96/2017, ha introdotto una serie di limiti, divieti e obblighi in relazione all'utilizzo delle prestazioni occasionali, dove l'inosservanza farà scattare determinate sanzioni che si differenziano in base alla violazione commessa.

Di seguito, dunque, si descrivono dapprima quali sono i limiti, divieti e obblighi da osservare e successivamente si fornisce una tabella di sintesi del nuovo meccanismo sanzionatorio.

## Limiti economici

Venendo al primo dei tre aspetti, la nuova formulazione prevede di NON superare i seguenti limiti economici, per ciascun anno civile, pari a:

- **5.000 euro** per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- **5.000 euro** per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- **2.500 euro** per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, che non possono comunque superare il limite di durata 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 (euro 9,65 area 1; 8,80 area 2; 6,56 area 3 CCNL operai agricoli e florovivaisti).

NUOVI LIMITI ECONOMICI	
Rapporto di lavoro	Soglia massima (anno civile)
Ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori	<b>5.000 euro</b>
Ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori	<b>5.000 euro</b>
Prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore	<b>2.500 euro</b>
Detti importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia <b>al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione</b> . Tali compensi, inoltre, sono <b>esenti da imposizione fiscale</b> , non incidono sull'eventuale stato di disoccupazione e sono <b>computabili</b> ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.	

## Divieti di utilizzo

---

La informiamo che è in ogni caso **vietato** il ricorso a prestazione occasionale:

- con soggetti che abbiano in corso o abbiano **cessato da meno di sei mesi** un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa col medesimo utilizzatore.

Con riferimento invece al Contratto di prestazione occasionale, il legislatore ha previsto ulteriori divieti 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 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**.

DIVIETI DI UTILIZZO DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI	
Libretto famiglia	Contratto di prestazione occasionale
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Non possono essere utilizzati soggetti che abbiano in corso o abbiano cessato <b>da meno di sei mesi</b> un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa col medesimo utilizzatore.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Non può essere utilizzato da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze <b>più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato</b>;</li><li>▪ Non può essere utilizzato da parte delle <b>imprese del settore agricolo</b>, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;</li><li>▪ non può essere utilizzato da parte delle <b>imprese dell'edilizia e di settori affini</b>, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;</li><li>▪ non può essere utilizzato nell'ambito <b>dell'esecuzione di appalti di opere o servizi</b>.</li></ul>

## Modalità di comunicazione

---

Le ricordiamo che l'utilizzatore è tenuto a comunicare all'INPS la prestazione occasionale. L'adempimento si differenzia a seconda che si tratti del Libretto famiglia o del Contratto di prestazione occasionale. Di seguito, si fornisce una tabella di sintesi degli adempimenti da effettuare.

## MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

Libretto famiglia	Contratto di prestazione occasionale
<p><b>Almeno 60 minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa</b>, l'utilizzatore, tramite la piattaforma informatica INPS o avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, è tenuto a fornire le seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ i dati identificativi del prestatore;</li> <li>▪ la misura del compenso pattuita;</li> <li>▪ il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;</li> <li>▪ la data e l'ora d'inizio e di termine della prestazione lavorativa;</li> <li>▪ il settore d'impiego del prestatore;</li> <li>▪ altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.</li> </ul>	<p>Non è prevista alcuna comunicazione preventiva come invece è stato stabilito per il Contratto di prestazione occasionale. Al termine della prestazione lavorativa, e comunque <b>non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa</b>, l'utilizzatore tramite la piattaforma telematica INPS o avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS è tenuto a comunicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i dati identificativi del prestatore;</li> <li>• il luogo di svolgimento della prestazione;</li> <li>• il numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione;</li> <li>• la durata della prestazione;</li> <li>• l'ambito di svolgimento della prestazione;</li> <li>• altre informazioni per la gestione del rapporto.</li> </ul>

### Regime sanzionatorio

Introdotti i limiti, divieti e obblighi in capo all'utilizzatore della nuova disciplina delle prestazioni occasionali, Le riportiamo, per ciascuna tipologia di violazione, le conseguenze sanzionatorie o di altra natura alle quali può essere soggetto il committente.

## SCHEDE DI SINTESI SUL SISTEMA SANZIONATORIO

Violazione	Sanzione
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Superamento del limite economico di 2.500 euro;</li> <li>▪ Superamento della durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco di un anno civile.</li> </ul>	<p>Trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soggetti che abbiano in corso o abbiano cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa col medesimo utilizzatore.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato;</li> <li>▪ Applicazione delle sanzioni civili e amministrative.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva;</li> <li>▪ Violazione dei divieti di cui al co. 14 (solo per CPO).</li> </ul>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione</p>