

Modalità di utilizzo e soggetti interessati

## Le nuove prestazioni occasionali

Roberto Camera - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Dal 23 giugno scorso sono entrate in vigore le nuove prestazioni occasionali (1) che hanno sostituito il lavoro accessorio, abrogato dalla legge n. 49 del 20 aprile 2017 e che terminerà i propri effetti il 31 dicembre 2017.

Visto l'alto interesse dimostrato per questa tipologia contrattuale, altamente flessibile, è il caso di riepilogare le disposizioni normative e le successive interpretazioni amministrative intervenute in questi mesi. Parliamo della circolare Inps n. 107/2017 e della circolare n. 5/2017 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Preliminarmente è il caso di evidenziare come le nuove prestazioni occasionali non abbiano nulla a che vedere con le prestazioni autonome occasionali disciplinate dall'art. 2222 c.c., per le quali continua ad applicarsi la normativa di riferimento. La differenza attiene essenzialmente alla professionalità prevista in capo al collaboratore autonomo occasionale, il quale si impegna a compiere un'opera o un servizio prevalentemente attraverso il proprio lavoro e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente. In pratica, il prestatore d'opera svolge la propria attività lavorativa con le seguenti caratteristiche: completa autonomia gestionale, nessun coordinamento con il committente e nessuna continuità nella esecuzione della prestazione. Viceversa, le nuove prestazioni occasionali sono state tipizzate dal legislatore "*prescindendo ... da una classificazione preventiva sulla natura autonoma o subordinata delle stesse*" (2). Con ciò, evidenziando il fatto che la prestazione può avvenire sia in forma autonoma che in forma subordinata indipendentemente dall'attività effettuata dal lavoratore.

Rispetto all'abrogato lavoro accessorio, numerosi sono i limiti e i divieti predisposti dal legislatore per evitare un uso improprio di questa tipologia contrattuale ed abusi che, sicuramente, sono stati perpetrati con la precedente disciplina.

### Utilizzatori

Possono ricorrere alle prestazioni occasionali:

**1) persone fisiche** (per prestazioni occasionali mediante il *Libretto famiglia*);

**2) altri utilizzatori** (per prestazioni di lavoro mediante il *contratto di prestazione occasionale*).

Rientrano in questa categoria:

- imprenditori,
  - professionisti,
  - lavoratori autonomi,
  - associazioni,
  - fondazioni ed altri enti di natura privata;
- 3) pubbliche amministrazioni**, ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 (per prestazioni di lavoro mediante il *contratto di prestazione occasionale*);
- nel *rispetto dei vincoli* in materia di *spese di personale*,
  - esclusivamente per *esigenze temporanee o eccezionali*;
  - per *progetti rivolti a specifiche categorie di soggetti* in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;
  - per lo svolgimento di *lavori di emergenza* (calamità o eventi naturali improvvisi);
  - per l'*organizzazione di manifestazioni* sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
  - per *attività di solidarietà*, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato.

(1) Articolo 54-bis, legge n. 97/2017, di conversione del D.L. n. 50/2017, con disposizioni urgenti in materia finanziaria.

(2) INL, circolare n. 5/2017.

# Approfondimenti

## Limite ampiezza dell'impresa

Esclusivamente per i c.d. **altri utilizzatori** viene previsto un limite massimo di dipendenti che l'azienda/professionista deve avere per utilizzare il contratto di prestazione occasionale.

Per usufruire delle prestazioni occasionali, l'utilizzatore deve avere alle proprie dipendenze al **massimo 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (da questo parametro sono escluse - per espressa previsione legislativa - le pubbliche amministrazioni).

Nel computo dei lavoratori devono essere conteggiati anche i lavoranti a domicilio, i dirigenti, i part-time (in proporzione all'orario svolto) e gli intermittenti (in proporzione). Non vanno computati, viceversa, i rapporti a tempo determinato,

gli apprendisti (3) e le altre tipologie di lavoratori non subordinati (es. co.co.co., somministrati, tirocinanti, ecc.).

Il calcolo della forza aziendale, in questa prima fase di avvio dell'operatività delle prestazioni di lavoro occasionale, potrà essere autocertificato dall'Utilizzatore attraverso la piattaforma telematica. Il calcolo, al fine di favorire lo svolgimento delle attività di controllo preventivo automatizzato da parte dell'Istituto, andrà effettuato sul semestre che va dall'8° al 3° mese antecedente la data di svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.

**Esempio:** giorno della prestazione 23 dicembre 2017, il calcolo va effettuato da aprile a settembre.

8°	7°	6°	5°	4°	3°	2°	1°	23 dicembre
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
apr	mag	giu	lug	ago	sett	ott	nov	dic

Sempre in merito al calcolo dei lavoratori subordinati da considerare nel computo, l'Inps (4) ha stabilito la possibilità di effettuare un arrotondamento per eccesso laddove il valore del primo de-

cimale sia superiore a 0,5 ovvero per difetto in caso contrario; viceversa, non è possibile effettuare alcuna operazione di arrotondamento sul computo definitivo della forza aziendale semestrale.

### Sanzione

In caso di utilizzo del contratto di prestazione occasionale da parte di una impresa/professionista con più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, si applica la **sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 "per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione"**.

La sanzione non si applica alle pubbliche amministrazioni.

Non si applica la procedura di diffida obbligatoria (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004), pertanto la **sanzione** sarà pari ad **833,33 euro per ogni giornata**.

In particolare, l'Ispektorato è intervenuto, con la nota prot. n. 7427 del 21 agosto 2017, precisando 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 dei lavoratori impiegati nella singola giornata.

## Limite attività imprenditoriale

È vietato ricorrere al contratto di prestazioni occasionali, esclusivamente per i c.d. **altri utilizzatori**, qualora l'attività svolta sia:

• **imprese agricole**, salvo se le prestazioni sono effettuate dai seguenti soggetti (purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli):

- titolari di **pensione** di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con **meno di 25 anni di età**, **studenti**;
- persone **disoccupate**;

- percettori di prestazioni di **sostegno del reddito**;
- **imprese edili** e settori affini,
- **imprese di escavazione** o lavorazione materiale **lapideo, miniere, cave e torbiere**;
- CCS = 1.13.01, 1.13.02, 1.13.03, 1.13.04, 1.13.05, 4.13.01, 4.13.02, 4.13.03, 4.13.04, 4.13.05, 1.02.XX, 1.11.XX, 4.02.XX, 4.11.XX);
- nell'ambito dell'esecuzione di **appalti di opere o servizi**.

(3) In un primo momento previsti dalla circolare n. 107/2017 dell'Inps, sono stati successivamente esclusi dall'Istituto stesso con il messaggio n. 2887 del 12 luglio 2017. La motivazione è prevista dall'articolo 47, comma 3, D.Lgs. n.

81/2015 che esclude gli apprendisti da qualsiasi computo, fatto salvo le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo.

(4) Messaggio n. 2887 del 12 luglio 2017.

## Sanzione

In caso di utilizzo di prestazioni occasionali nelle attività vietate, si applica la **sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 "per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione"**.

Non si applica la procedura di diffida obbligatoria (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004), pertanto la **sanzione** sarà pari ad **833,33 euro** per ogni giornata non tracciata da regolare comunicazione.

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.

## Precedenti rapporti

Un altro limite, previsto dal legislatore, riguarda il divieto di attivare prestazioni di lavoro occasionale con lavoratori con i quali l'Utilizzatore **abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 me-**

**si un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.).**

La regola non vale in relazione al personale utilizzato attraverso lo strumento della somministrazione.

## Sanzione

Per quanto la norma non preveda una sanzione specifica in caso di utilizzo, quale prestazione occasionale, di un lavoratore già alle dipendenze dell'azienda ovvero con anche un contratto di collaborazione in essere o scaduto da meno di 6 mesi, l'Ispettorato evidenzia che detta violazione comporta, in applicazione dei principi civilistici, la **conversione ex tunc** dello stesso, **in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, laddove sia accertata la natura subordinata del rapporto.**

In pratica, si applica la conversione in quella che è la "*forma contrattuale comune*" di lavoro - prevista dall'articolo 1, D.Lgs. n. 81/2015 - e cioè il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

## Limiti economici

Dopo i limiti di natura soggettiva, passiamo a quelli di natura oggettiva.

Possono essere previste Prestazioni occasionali esclusivamente entro i seguenti **limiti di compenso massimo annuo**. Per prestazioni occasionali devono intendersi le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile (dal 1° gennaio - al 31 dicembre):

**A.** per ciascun **Prestatore**: massimo **5.000 euro**, indipendentemente dal numero di Utilizzatori;

**B.** per ciascun **Utilizzatore**: massimo **5.000 euro**, tra tutti i Prestatori;

• sono **computati al 75%** del loro importo, i **compensi** per prestazioni di lavoro occasionali da:

- **titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;**

- **giovani con meno di 25 anni di età**, se regolarmente iscritti a un **ciclo di studi;**

- **persone disoccupate**: soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento

di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego;

- **percettori di prestazioni di sostegno del reddito.**

**C.** il **Prestatore con lo stesso Utilizzatore**: massimo **2.500 euro**;

• comunque entro un **massimo di 280 ore** nell'arco di un anno civile;

- per il settore agricolo, il limite è pari al rapporto tra il limite di importo dei compensi di euro 2.500,00 (per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori) e la retribuzione individuata.

Detti importi sono al **netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione**. Inoltre, i **compensi sono**:

• **esenti da imposizione fiscale;**

• **non incidono sullo stato di disoccupato** del Prestatore;

• sono **computabili nel reddito** necessario per il **rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.**

## Sanzione

Il superamento da parte di un utilizzatore, per ogni singolo prestatore, del limite economico di 2.500 euro (punto 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.

Detta misura, che si applica sia al contratto di prestazione occasionale che al Libretto famiglia, non opera nel caso in cui l'utilizzatore sia una pubblica amministrazione.

# Approfondimenti

## Coperture per il prestatore

Per le prestazioni occasionali svolte, il collaboratore ha diritto:

- all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata;
- alla assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- al riposo giornaliero (art. 7, D.Lgs. n. 66/2003):  
- il lavoratore ha diritto a **11 ore di riposo consecutivo** ogni 24 ore;
- alle pause (art. 8, D.Lgs. n. 66/2003):  
- **pausa minima** di almeno **10 minuti** qualora l'orario di lavoro sia **superiore a 6 ore**;
- ai riposi settimanali (art. 9, D.Lgs. n. 66/2003):  
- il lavoratore ha diritto **ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero**. Il periodo di riposo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

## Modalità di utilizzo

Indipendentemente da chi usufruisce della prestazione, sia esso una famiglia o una impresa, gli Utilizzatori e i Prestatori devono previamente registrarsi alla "**piattaforma informatica Inps**", anche tramite un intermediario tra quelli previsti dal comma 1, dell'articolo 1, legge n. 12/1979. Esclusivamente per le famiglie utilizzatrici, la registrazione e i relativi adempimenti possono essere effettuati tramite un **patronato**.

Anche tutti i successivi adempimenti devono essere fatti tramite la piattaforma Inps.

Attenzione a non iscriversi alla "vecchia" procedura per il lavoro accessorio ("voucher").

Il percorso corretto per accedere alla piattaforma telematica è: [www.inps.it](http://www.inps.it) > Prestazioni e Servizi > Tutti i servizi > Prestazioni di Lavoro Occasionali.

Una volta registrati, gli adempimenti per l'utilizzatore sono (5):

### 1) creazione della provvista economica (Portafoglio virtuale)

Dopo essersi registrato l'Utilizzatore deve alimentare il proprio portafoglio virtuale. Può farlo in due modi, tramite:

- **F24**  
- le Persone giuridiche sono tenute ad indicare sull'F24 il proprio codice fiscale e non quello

del legale rappresentante, per consentire la corretta imputazione delle somme;

### • **PagoPa**

In entrambi i casi sono necessari dei tempi tecnici perché le somme "pagate" confluiscono nel portafoglio dell'Utilizzatore e siano da questo visualizzabili ed utilizzabili.

Più precisamente per le **somme versate tramite F24** sono necessari almeno 7 giorni bancabili perché le somme giungano nella disponibilità dell'utilizzatore, e in ogni caso tale tempistica è determinata da Agenzia delle entrate e banche. In nessun caso tali tempi sono comprimibili dall'Inps.

Nel caso di **pagamenti effettuati tramite PagoPa** i tempi sono molto ristretti e in alcuni casi addirittura le somme versate possono confluire nel portafoglio dell'utilizzatore in tempo reale, in altri casi possono servire alcuni giorni;

### 2) inserimento delle prestazioni lavorative

Una volta che l'Utilizzatore si è registrato e ha creato il proprio portafoglio virtuale, e gli importi risultano visualizzabili in procedura, può procedere con l'inserimento delle prestazioni di cui intende usufruire (nel caso del Contratto di prestazione occasionale) o di cui ha usufruito (nel caso del Libretto famiglia).

Vediamo ora le peculiarità riferite al tipo di Utilizzatore: Famiglia o Altro Utilizzatore.

## Famiglia

Possono essere richieste prestazioni occasionali da **persone fisiche, non esercenti attività professionale o d'impresa**, esclusivamente per:

- piccoli **lavori domestici**;
- lavori di **giardinaggio**, di **pulizia** o di **manutenzione**;
- **assistenza domiciliare** a bambini, persone anziane, ammalate o con disabilità;
- **insegnamento privato** supplementare.

## Acquisto

La famiglia acquista, tramite la "piattaforma informatica Inps" o presso un Ufficio Postale, un libretto nominativo prefinanziato, denominato "**Libretto famiglia**", per il pagamento delle prestazioni occasionali.

(5) Informazioni riprese dal Vademecum dell'Inps.

# Approfondimenti

Nel “Libretto famiglia” vi sono **titoli di pagamento**, il cui valore nominale è di **10 euro** (almeno un *voucher* per ora di lavoro).

Per *voucher* erogato, sono a carico dell’Utilizzatore:

- 8,00 euro: compenso netto minimo orario,
- 1,65 euro: contribuzione alla Gestione separata,
- 0,25 euro: Inail,
- 0,10 euro: finanziamento degli oneri gestionali.

## Comunicazione

L’utilizzatore del Libretto di famiglia **entro il 3 del mese successivo alle prestazioni**, deve provvedere a comunicare le prestazioni effettuate, sempre tramite la “piattaforma informatica Inps” o il contact center dell’Inps, inserendo i seguenti dati:

- dati identificativi del prestatore;
- compenso pattuito;
- luogo di svolgimento della prestazione;
- la durata della prestazione;
- il numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione;
- l’ambito di svolgimento della prestazione;
- la dichiarazione che attesti che il Prestatore è in una delle categorie “speciali” il cui compenso deve essere calcolato al 75% ai fini del limite massimo dei 5.000 euro;
- altre informazioni per la gestione del rapporto.

Una volta effettuata la comunicazione, il prestatore riceve una notifica automatica tramite sms o e-mail.

Il fatto che la prestazione sia successiva e venga inserita a “ *cose fatte* ” non ha reso necessario prevedere a livello normativo un regime di revoca, come, invece, avviene nel Contratto di prestazione occasionale, dove la dichiarazione è preventiva e può accadere che una prestazione programmata e calendarizzata poi effettivamente non abbia luogo e debba pertanto essere revocata.

Mediante il “Libretto famiglia” è erogato dall’Inps il contributo, per l’acquisto di **servizi di baby-sitting**, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l’infanzia o dei servizi privati accreditati.

## Altri Utilizzatori

Le prestazioni di lavoro occasionale, per utilizzatori non famiglie, possono avvenire esclusivamente mediante il “**Contratto di prestazione occasionale**”.

Il Contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un Utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità.

## Acquisto

Per attivare un contratto di prestazione occasionale, l’utilizzatore versa, attraverso la “piattaforma informatica Inps”, le seguenti **somme minime per ogni ora di lavoro**:

- 9,00 euro - compenso minimo orario:
  - tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all’importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro;
- 2,97 euro - 33% per la contribuzione alla Gestione separata;
- 0,32 euro - 3,5% per il premio dell’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- 0,12 euro - 1% per il finanziamento degli oneri gestionali.

**Costo minimo complessivo orario 12,41 euro.**

L’importo del compenso giornaliero non può essere inferiore a 36,00 euro, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a 4 ore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria, stabilita dalla legge in 9,00 euro.

## Comunicazione

L’Utilizzatore deve comunicare, **almeno 60 minuti prima dell’inizio della prestazione**, tramite “piattaforma informatica Inps” o *contact center* Inps, una dichiarazione contenente:

- a) dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- b) luogo di svolgimento della prestazione;
- c) oggetto della prestazione;
- d) data e ora di inizio e di termine della prestazione:
  - se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a 3 giorni;
- e) compenso, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell’arco della giornata:
  - tranne per il settore agricolo;

# Approfondimenti

f) dichiarazione che attesti che il Prestatore è in una delle categorie “speciali” il cui compenso deve essere calcolato al 75% ai fini del limite massimo dei 5.000 euro.

Una volta avvenuta la comunicazione, questa non può più essere modificata e il prestatore riceve una notifica automatica tramite sms o e-mail. Leggermente diversa è la comunicazione resa da parte di un imprenditore agricolo. In questo caso, la comunicazione può essere inserita in procedura per un arco temporale di 3 giorni al massimo, senza necessità di indicare di preciso in quale delle giornate vadano a collocarsi le ore dichiarate.

## Conferma della prestazione

Al termine della prestazione giornaliera e comunque entro 3 giorni dalla data programmata della prestazione, il Prestatore o l'Utilizzatore potranno confermare l'avvenuta prestazione.

Una volta comunicata l'avvenuta prestazione, la procedura non consentirà - all'Utilizzatore - la trasmissione della Revoca riferita alla stessa prestazione lavorativa.

## Revoca della Comunicazione

Nel caso in cui la prestazione non si realizza, l'Utilizzatore è tenuto a comunicare, con le stesse modalità di avvio, **la revoca entro i 3 giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione**. Più precisamente, la prestazione può essere revocata entro le 23:59 del terzo giorno successivo alla fine della prestazione.

La revoca si riferisce alle singole giornate che devono essere revocate singolarmente, ciascuna entro il terzo giorno successivo alla singola giornata.

**Esempio 1 - Prestazione del giorno 5 settembre 2017. Può essere revocata fino alle 23:59 dell'8 settembre 2017.**

**Esempio 2 - Prestazione inserita per i giorni 6, 7 e 8 settembre 2017. Il lavoratore il 7 settembre non si presenta al lavoro. L'utilizzatore può revocare la prestazione del 7 settembre fino alle 23:59 del 10 settembre. La prestazione dell'8 settembre può svolgersi normalmente, nonostante che quella relativa al 7 sia stata revocata.**

Anche in caso di revoca, l'Utilizzatore imprenditore agricolo ha una procedura diversa. Nel caso in cui la prestazione precedentemente inserita non si svolga, l'utilizzatore può revocare l'intera prestazione inserita (per tutti i giorni ivi indicati) entro il termine tassativo del terzo giorno successivo alla fine della prestazione. Non è possibile revocare le singole giornate in quanto l'orario di lavoro indicato non è collocabile all'interno di una singola giornata (6).

**Esempio - Prestazione inserita per i giorni 6, 7 e 8 settembre 2017 per un totale di 15 ore lavorative. L'utilizzatore può revocare la prestazione di tutti e 3 i giorni fino alle 23:59 dell'11 settembre.**

In mancanza della revoca, l'Inps provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Anche in caso di comunicazione di revoca, il prestatore riceve una notifica tramite sms o e-mail.

Sono previsti, da parte dell'Istituto Previdenziale, controlli automatici sulle Revoche delle comunicazioni di prestazioni, sulla base di indicatori di rischio calcolati in funzione della frequenza di ricorso alla revoca della dichiarazione da parte dell'utilizzatore.

A fronte di una prestazione di lavoro che risulti effettivamente svolta, l'avvenuta Revoca della dichiarazione preventiva da parte dell'utilizzatore determina l'applicazione delle sanzioni in materia di lavoro nero.

### Sanzione

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva, da parte di utilizzatori diversi dalla pubblica amministrazione e dalle persone fisiche/famiglie, si applica la **sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 "per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione"**.

Non si applica la procedura di diffida obbligatoria (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004), pertanto la sanzione sarà pari ad 833,33 euro per ogni giornata non tracciata da regolare comunicazione.

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 (ad 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 833, 33 euro x 3 (giorni): tot. 2.499,99 euro).

La sanzione si applica anche in caso di:

(6) Informazioni riprese dal Vademecum dell'Inps.

# Approfondimenti

- a)** comunicazione effettuata in **ritardo**;  
**b)** comunicazione che **non contiene tutti gli elementi richiesti**;  
**c)** comunicazione effettuata con **elementi che non corrispondono a quanto effettivamente accertato**:  
 • ad esempio, qualora la prestazione occasionale giornaliera sia stata effettivamente svolta per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nella comunicazione preventiva.

## Maxisanzione

Nell'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" (Cass., sent. n. 16340/2013 nella quale viene espresso il medesimo principio nelle ipotesi di iscrizione all'Albo delle imprese Artigiane). La circolare, in particolare, sottolinea che la mancata applicazione delle sanzioni per lavoro "in nero", potrà avvenire soltanto qualora 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.  
 In questo caso si applicherà esclusivamente la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 "per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione" (art. 54-bis, c. 20, legge n. 96/2017).

## Pagamento

### Compensi

Le prestazioni occasionali rese nel corso del mese, da parte di tutte le tipologie di utilizzatori (famiglie e altri utilizzatori), verranno pagate dall'Inps, al Prestatore, **il giorno 15 del mese successivo alla prestazione** attraverso:

- accreditato su **conto corrente bancario**;
- mediante **bonifico bancario** domiciliato pagabile presso gli uffici delle Poste italiane Spa (gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore).

La seconda opzione verrà presa in considerazione esclusivamente qualora il lavoratore non abbia

registrato, sul proprio profilo, il conto corrente bancario di riferimento.

I **pagamenti** possono essere **effettuati utilizzando il Modello F24**, con **esclusione della facoltà di compensazione** dei crediti.

### Contributi

L'Inps provvede all'accredito dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del Prestatore ed al trasferimento all'Inail, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi assicurativi.