

Per le imprese. Requisito non previsto dal decreto legge, che complica l'utilizzo

Soglia dipendenti da calcolare nel semestre precedente

Josef Tschöll

Il nuovo quadro normativo introduce la possibilità per gli utilizzatori di acquisire prestazioni di lavoro occasionale secondo due distinte modalità di utilizzo: il libretto famiglia e il contratto di prestazione occasionale. Mentre il libretto è utilizzabile solamente da parte delle persone fisiche in ambito privato, al contratto di prestazione occasionale potranno fare ricorso gli altri utilizzatori.

Nella sua circolare, l'Inps specifica che possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei limiti economici e degli ulteriori vincoli, professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché la pubblica amministrazione. Per quest'ultima (individuata dall'articolo 1, comma 2, del Dlgs 165/2001) e per le imprese del settore agricolo valgono specifiche regolamentazioni.

La norma limita poi il ricorso alle prestazioni occasionali ai soli utilizzatori (esclusa la pubblica amministrazione) con un massimo di cinque lavoratori a tempo indeterminato, senza però fissare precisi criteri di calcolo. L'istituto di previdenza interviene su questo aspetto e ritiene che il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale. Così, se la prestazione sarà resa il 23 luglio 2017, dovrà essere effettuato il computo della media occupazionale del lavoro

novembre 2016 (ottavo mese precedente) ad aprile 2017 (terzo mese precedente).

Mentre l'Inps parla di semplificazione sembra, invece, più una complicazione che non si trova nella norma. Nel calcolo devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (a domicilio, dirigenti, eccetera). I dipendenti part-time sono computati in proporzione all'orario svolto e quelli intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre.

L'Inps ritiene che anche gli ap-

APPLICAZIONE DUBBIA

Se la prestazione viene effettivamente svolta ma viene revocata dall'utilizzatore, si applica la sanzione per lavoro nero

prendisti rientrano nel calcolo, rimangono dubbi perché l'articolo 47 del Dlgs 81/2015 li esclude dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Mentre la vecchia disciplina sui voucher conteneva la possibilità di cumulare (entro il limite di 3.000 euro) i compensi con le prestazioni di sostegno al reddito, la nuova si limita a dire che i compensi percepiti dal prestatore non incidono sul suo stato di disoccupato e prevede specifiche misure di valorizzazione del compenso per determinate categorie di lavoratori. L'istituto di previdenza non chiarisce

che, se il lavoro occasionale sia compatibile, ma il compenso non cumulabile con le prestazioni percepite.

Per quanto riguarda gli obblighi di comunicazione la circolare affronta anche il controverso nodo della revoca della prestazione lavorativa giornaliera, da effettuarsi entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello originariamente previsto per lo svolgimento della stessa. L'Inps sostiene che, a fronte di una prestazione di lavoro che risulti poi effettivamente svolta, l'avvenuta revoca della dichiarazione preventiva da parte dell'utilizzatore determina l'applicazione delle sanzioni in materia di lavoro nero. È una posizione che desta qualche perplessità perché il lavoratore è comunque conosciuto alla pubblica amministrazione e, dunque, dovrebbero essere applicabili unicamente le sanzioni ordinarie previste dall'articolo 54-bis, comma 20, Dl 50/2017.

Nell'ambito delle procedure per la comunicazione dei dati è poi previsto l'utilizzo di un calendario giornaliero e, dopo il pagamento del compenso da parte dell'Inps, il prestatore potrà acquisire attraverso la piattaforma il prospetto paga mensile, che evidenzia i dati identificativi degli utilizzatori, della misura dei compensi, della contribuzione, nonché di ogni altra informazione utile per l'attestazione delle prestazioni svolte. Una soluzione che assomiglia molto a un libro unico del lavoro in versione semplificata per il prestatore occasionale.

| ratori a tempo indeterminato da questo aspetto e sembra, dun-

© RIPRODUZIONE RISERVATA