

Lavoro accessorio. Possibili abusi se un lavoratore in malafede conferma all'Inps di aver effettuato l'incarico

Nuovi voucher, rischio «prova»

Per l'utilizzatore difficile dimostrare che la prestazione non è stata svolta

Giuseppe Maccarone
Matteo Prioschi

La piattaforma telematica che l'Inps sta approntando per la gestione del nuovo lavoro accessorio prevede un pregevole meccanismo di tutela a favore del prestatore-lavoratore, ma lascia scoperto l'utilizzatore in caso di eventuali anomalie nell'esecuzione della prestazione.

Nella circolare 107/17 l'Istituto ha specificato che l'utilizzatore (tra questi imprese, professionisti, ma non le persone fisiche che useranno il libretto famiglia) - almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione - è tenuto a trasmettere una comunicazione telematica (o tramite il contact center) con i dati identificativi del prestatore, del luogo e della durata della prestazione e altre informazioni inerenti la gestione del rapporto. Il lavoratore viene avvisato di tale comunicazione tramite e-mail o sms.

Se la prestazione non è effettuata, l'utilizzatore può revocarla entro le ore 24 del terzo giorno seguente a quello in cui la stessa si sarebbe dovuta svolgere. Anche in questo caso è previsto l'invio di una e-mail o di un sms al prestatore. Avuta notizia dell'annullamento, se il lavoratore ha effettivamente lavorato, può collegarsi al sito dell'Inps (e sempre entro lo stesso termine) può comunicare l'avvenuta esecuzione della prestazione e assicurarsi il diritto a ricevere il compenso e l'accredito della relativa contribuzione.

Da quanto indicato nella circolare si evince che la dichiarazione del prestatore prevale su quella di revoca. Inoltre, è anche previsto che il prestatore possa collegarsi al sito Inps autonomamente decidere di confermare di aver eseguito una prestazione lavorativa. In tal caso, qualora l'utilizzatore invii poi la revoca, quest'ultima è priva di effetti.

Si supponga che un soggetto concordi un intervento in lavoro accessorio per il giorno seguente ed in conseguenza trasmetta immediatamente la comunicazione preventiva. Il prestatore, il giorno successivo non si reca al lavoro. L'utilizzatore non inoltra subito la revoca, ma la rimanda al giorno seguente. Il prestatore, evidentemente non in buona fede, dà conferma dell'avvenuta prestazione (in realtà non effettuata); quando, il giorno dopo, l'utilizzatore comunicherà la revoca, la stessa sarà inefficace e l'Inps procederà a pagare il lavoratore. Con anche il rischio di applicare una sanzione per lavoro nero, secondo quanto indicato dall'Inps.

Di voucher si è interessata anche la Fondazione studi dei consulenti del lavoro con la

I limiti procedurali

LA FOTOGRAFIA	L'ADEMPIMENTO	LA POSSIBILITÀ	IL PROBLEMA
<p>La circolare Inps 107/2017 di mercoledì scorso, contenente le istruzioni operative per il nuovo contratto di prestazione occasionale destinato a sostituire i vecchi voucher, prevede una procedura diversificata per il cosiddetto libretto famiglia e per il contratto di prestazione occasionale destinato alle imprese</p>	<p>Per il contratto di prestazione occasionale, prima di ogni prestazione, l'utilizzatore deve comunicare tramite piattaforma Inps una serie di informazioni, tra cui i dati del lavoratore, il luogo, l'ora di inizio e di fine della prestazione, il settore di impiego e il compenso pattuito. Il lavoratore viene informato della comunicazione con sms o email</p>	<p>Entro le 24 ore del terzo giorno successivo alla prestazione il lavoratore può confermare lo svolgimento della stessa, e in questo caso l'utilizzatore non la può più revocare. A sua volta l'utilizzatore può revocare la comunicazione e in tal caso il lavoratore viene informato e sempre entro la stessa scadenza può confermare la prestazione</p>	<p>In base alla circolare la dichiarazione del prestatore prevale su quella di revoca. C'è però il rischio che un prestatore in malafede possa dare conferma dell'avvenuta prestazione anche se in realtà non è stata effettuata. A quel punto, se il giorno dopo, l'utilizzatore comunicherà la revoca, la stessa sarà inefficace e l'Inps procederà a pagare il lavoratore</p>

Il caso. Ammessi studenti fino a 25 anni, pensionati, disoccupati e percettori d'integrazione al reddito

In agricoltura restano i paletti

Roberto Caponi

La circolare Inps n. 107/2017 sul lavoro occasionale di cui alla legge 96/2017, dedica un apposito paragrafo al contratto di **prestazione occasionale in agricoltura**, che presenta delle particolarità rispetto al regime generale, sciogliendo anche alcuni dubbi interpretativi.

Nel documento viene innanzitutto confermato che, nel settore primario, le prestazioni occasionali possono essere rese soltanto da studenti fino a 25 anni d'età, pensionati di vecchiaia o di invalidità, disoccupati e percettori di integrazione al reddito.

Per quanto riguarda le imprese agricole che possono utilizzare questa nuova tipologia contrattuale, la circolare chiarisce che il divieto di utilizzo delle prestazioni occasionali da parte dei datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati tempo indeterminato si applica anche al settore agricolo. Restano, dunque, escluse dalla possibilità di usufruire di lavoro occasionale le imprese agricole che superano tale soglia occupazionale.

COMPENSO MINIMO

Il riferimento è la retribuzione oraria prevista nel contratto collettivo nazionale per operai agricoli e florovivaisti

Con riguardo al compenso minimo orario, l'Inps precisa che occorre prendere a riferimento la retribuzione oraria prevista nel contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti. Si tratta di una scelta che semplifica notevolmente il quadro operativo, in quanto evita di andare a ricercare le retribuzioni definite a livello provinciale dai contratti territoriali di lavoro. Solleva, però, qualche perplessità la circostanza che nell'individuare i compensi minimi orari si sia preso a riferimento solo il livello retributivo minimo degli operai florovivaisti (Area 1: 7,57 euro, Area 2: 6,94 euro, Area 3: 6,52 euro), e non anche quello degli operai agricoli tradizionali, che hanno minimi re-

tributivi di Area diversi.

Un altro importante chiarimento riguarda il compenso minimo giornaliero. Secondo l'Istituto di previdenza anche all'agricoltura si applica il limite minimo di retribuzione giornaliera pari a 4 ore di lavoro, a prescindere dall'effettiva durata della prestazione. Insomma l'agricoltura, oltre alle specifiche restrizioni previste per tale settore, incontra anche alcuni limiti e vincoli posti alla generalità degli utilizzatori. Per quanto riguarda, infine, la comunicazione di inizio dell'attività lavorativa, l'Inps ribadisce che per l'agricoltura non occorre indicare la data e l'ora di inizio e di fine della prestazione ma solo la durata della prestazione lavorativa collocata entro un periodo massimo di 3 giorni che debbono essere necessariamente consecutivi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I CODICI DEL SOLE 24 ORE

L'INDISPENSABILE STRUMENTO PROFESSIONALE




circolare 7.

Conferimento al computo dei lavoratori utile per verificare se si possono utilizzare i voucher (il limite è di 5 dipendenti a tempo indeterminato), l'Istituto, per una mera necessità procedurale, sostiene che il periodo in questione, va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale. Secondo i consulenti, il criterio non è condivisibile in quanto non in linea con la norma (che non individua alcuna metodologia di calcolo) ma anche con l'orientamento giurisprudenziale. La scelta dell'Inps, affermano i professionisti, finisce per penalizzare aziende che, per esempio, avevano in forza 6 dipendenti a tempo indeterminato, dimessisi negli ultimi tre mesi. Applicando la logica dell'Istituto, l'azienda avrebbe ancora 6 dipendenti, mentre nella realtà ne ha zero.

Altro punto di critica verso la norma e anche la circolare, è quello relativo alla necessità di retribuire comunque 4 ore anche in caso di prestazione inferiore; scelta che sembrerebbe contrastare con l'articolo 36 della Costituzione e può creare discrasie con altre tipologie di lavoratori (per esempio i part time).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEI LUOGHI DI LAVORO

A cura di Francesco Torre e Roberto Beriali

N&T

Nel primo volume del Codice Sicurezza del Sole 24 ORE sono pubblicate le disposizioni riguardanti l'organizzazione, la gestione della sicurezza e della salubrità nei luoghi di lavoro, la segnerica e i dispositivi di protezione individuale. Gli adempimenti più importanti e complessi sono esaminati da approfondimenti autoriali che ne aiutano la comprensione.

**IN EDICOLA DAL 5 LUGLIO
CON IL SOLE 24 ORE A SOLI 9,90 € ***

* Oltre al prezzo del quotidiano, l'opera si compone di 8 volumi. La natura dell'opera è preta ad essere oggetto di nuove serie che, se realizzate dall'autore, saranno comunicate nel rispetto della vigente normativa.