

**Lavoro occasionale.** L'Ispektorato nazionale del lavoro ha fornito con la circolare 5 le indicazioni relative alle nuove regole

# Voucher, rischio-maxisanzione

La mancata comunicazione preventiva all'Inps può configurare l'impiego in nero

Josef Tschöll

Con la circolare 5/2017 l'Ispektorato nazionale del lavoro interviene sul regime sanzionatorio applicabile in caso di violazioni delle regole sul nuovo lavoro occasionale.

Il superamento del limite economico (2.500 euro) o comunque del limite di durata della prestazione (280 ore) nell'anno civile comporta la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il superamento, con applicazione delle connesse sanzioni civili amministrative a carico dell'utilizzatore. Le sanzioni sono applicabili anche al settore agricolo (dove vigono diversi limiti) e per entrambe le tipologie di lavoro occasionale (libretto famiglia e contratto di prestazione occasionale). Non opera, invece, nei confronti della pubblica amministrazione.

Seppure la norma non preveda in maniera specifica una sanzione per la prestazione resa da un lavoratore con il quale l'utilizzatore abbia in corso o cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, l'Inl ritiene

che questo integri un difetto "genetico" afferente alla costituzione del rapporto. Di conseguenza, e in applicazione dei principi civilistici, si avrà la conversione in un ordinario rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, qualora sia stata accertata la natura subordinata dello stesso. Le sanzioni e il divieto non sono applicabili se il precedente rapporto di lavoro, a favore dell'utilizzatore, era attivato mediante un contratto di somministrazione.

La violazione degli obblighi di comunicazione preventiva da parte degli utilizzatori (esclusi pubblica amministrazione e libretto famiglia) e l'utilizzo del contratto di prestazione occasionale nonostante i divieti posti dal comma 4 (datore con più di cinque lavoratori a tempo indeterminato, lavori in edilizia e appalto eccetera) comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera accertata in violazione. Non essendo applicabile la procedura di diffida, la sanzione ridotta sarà pari a 833,33 euro.

A proposito di comunicazione preventiva, di particolare interesse sono i chiarimenti forniti per

l'applicazione della maxisanzione per il lavoro nero, i quali sono sostanzialmente in linea con quanto già scritto dall'Inps (circolare 107/2017 per i casi di revoca della comunicazione a fronte di una prestazione effettivamente resa). Secondo l'Inl, nelle ipotesi di mancata trasmissione della comunicazione ovvero di revoca della stessa a fronte di una prestazione di lavoro giornaliera effettivamente svolta, la mera registrazione del lavoratore sulla piattaforma telematica dell'Inps non costituisce di per sé elemento sufficiente a escludere che si tratti di un rapporto di lavoro sconosciuto alla pubblica amministrazione, con la conseguente possibilità di contestare l'impiego di lavoratori in nero (si veda Cassazione 16340/2013). Tuttavia, gli ispettori dovranno differenziare e valutare con attenzione le situazioni dove la prestazione resa possa ancora essere considerata occasionale. Di conseguenza l'applicazione della maxisanzione non appare ragionevole in presenza (congiunta) dei seguenti requisiti:

■ la prestazione è comunque possibile perché non sono stati superati i limiti di tempo (280 ore)

e di importo (2.500 euro);

■ la prestazione può effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite.

Per quanto riguarda l'orario, qualora venga accertato un numero di ore superiore rispetto a quelle inserite nella comunicazione preventiva, gli ispettori, oltre a sanzionare l'indicazione non corretta, dovranno comunicare la differenza accertata alla sede Inps di competenza. Sarà poi l'istituto di previdenza ad adottare le proprie determinazioni. La circolare, purtroppo, non entra nel merito, ma sarà da chiarire come si dovrà regolarizzare la differenza (di compenso al lavoratore, contributi e sanzioni accessorie).

La violazione del diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali nonché quelli in materia di sicurezza del lavoro comporterà l'applicazione delle specifiche sanzioni previste.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

[www.quotidianolavoro.ilsole24ore.com](http://www.quotidianolavoro.ilsole24ore.com)

Un articolo relativo alle Faq della Fondazione studi dei consulenti del lavoro sulle nuove regole

Quotidiano del  
Lavoro

24

SICUREZZA

**L'esperienza del dipendente non solleva dalla formazione**

di Luigi Caiazza

Gli adempimenti finalizzati ai vari obblighi antinfortunistici sono inderogabili. Essi vanno sempre osservati in relazione allo specifico ambiente di lavoro, nei confronti di qualsiasi lavoratore. Il datore non può auto esonerarsi da tali obblighi sulla base dei tra-



scorsi lavorative familiari del lavoratore o perché già «sa fare».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CO.CO.PRO

**Il progetto non deve coincidere con l'oggetto sociale**

di Mauro Pizzin

Nella collaborazione a progetto l'oggetto sociale del committente, dunque, nella previsione di prestazioni del

lavoratore coincidenti con l'ordinaria attività aziendale. La Cassazione, con la sentenza 19975/17, ha confermato l'insussistenza del progetto nel caso di 12 telefoniste che vendevano cosmetici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La versione integrale degli articoli si può trovare all'indirizzo:  
[quotidianolavoro.ilsole24ore.com](http://quotidianolavoro.ilsole24ore.com)