

Lavoro occasionale. La circolare 5/2017 dell'Ispettorato nazionale del lavoro aiuta a definire gli elementi del contratto

Nuovi voucher, i limiti non bastano

Oltre al rispetto dei «tetti» quantitativi occorre l'occasionalità oppure la saltuarietà

Maria Rosa Gheido

La circolare 5/2017 dell'Ispettorato nazionale del lavoro aiuta a individuare gli elementi che consentono di instaurare correttamente un rapporto di lavoro occasionale e se ne può trarre l'indicazione che non è sufficiente il rispetto del **limite economico e di quello temporale** per definire l'occasionalità della prestazione retribuita con i nuovi buoni, sia sotto forma di libretto famiglia o di contratto di lavoro occasionale.

L'articolo 54 bis del decreto legge 50/2017 articolato in tal senso più definizioni, a seconda della natura del soggetto utilizzatore, che si affiancano ai valori economici e temporali che non possono essere superati nell'anno civile:

- 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 rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore;

per un massimo, di regola, di 280 ore, numero che può mutare a seconda del valore del buono erogato.

Il rapporto di lavoro occasionale non può essere comunque instaurato con persone con cui l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un

LA SANZIONE

Saltuarietà della prestazione e occasionalità non devono coesistere, ma se mancano entrambe scatta la conversione a tempo indeterminato

rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

In particolare è complesso e indefinito il **contenuto del contratto di lavoro occasionale utilizzato dagli operatori professionali** (imprese, lavoratori autonomi, associazioni, condomini, eccetera). Innanzi tutto non pos-

sono accedere al contratto:

- gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo determinato, con la sola esclusione degli apprendisti;
- le imprese del settore agricolo, salvo che l'attività sia resa da particolari soggetti "dcboli", purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- le imprese dell'edilizia e settori affini;
- le imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo e quelle del settore delle miniere, cave e torbiere;
- gli esecutori di appalti di opere o servizi.

Ferme restando queste esclusioni, nel rispetto dei limiti economici e temporali, il contratto di lavoro occasionale può essere utilizzato dagli operatori per **prestazioni di lavoro occasionale saltuarie di ridotta entità**. Non sfugge la differenza fra la previgente normativa, che aveva perso qualsivoglia aggan-

cio all'occasionalità o accessorietà della prestazione, limitandosi a ricondurre la liceità dell'uso dei voucher al rispetto dei limiti economici allora vigenti.

La nuova disposizione è più articolata e, al comma 13 dell'articolo 54 bis, definisce il contratto di prestazione occasionale come quello mediante il quale un utilizzatore, diverso dalle persone fisiche e dalle amministrazioni pubbliche, acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo e con le modalità definite dallo stesso articolo 54 bis.

Non è né semplice né pacifico definire l'occasionalità o la saltuarietà della prestazione, calata comunque in un contesto che è quello proprio del lavoro subordinato che, per consolidata giurisprudenza difficilmente riconosce l'occasionalità della prestazione.

Ciò che è ben noto sottovalutare è che, pur nel rispetto dei richiamati limiti, la mancanza del requisito oggettivo dell'occasionalità

Quotidiano del
Lavoro



CASSAZIONE
Tassazione separata per bancari prepensionati
di **Marco Straffile**

La Corte di cassazione con la sentenza 19980/2017 ha affrontato la determinazione dell'assegno straordinario di sostegno al reddito previsto per i dipendenti del settore del credito.

quotidianolavoro.ilsole24ore.com
La versione integrale dell'articolo

può far venir meno, fin dall'origine, la liceità del contratto. Circo- stanza, questa, confermata dalla circolare 5/2017 con la quale l'Ispettorato nazionale del lavoro ha indicato quali criteri possono escludere la maxi-sanzione per l'impiego di lavoratori "in nero" e l'applicazione della sola sanzione per la mancata comunicazione dell'impiego di lavoratori occasionali. I criteri sono:

- che la prestazione fosse comunque possibile per il mancato superamento dei limiti economici e temporali;
- che la prestazione possa effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite.

Non appare necessario che la prestazione presenti entrambi i requisiti dell'occasionalità e della saltuarietà, uno dei due, però, deve essere ravvisabile onde evitare la conversione del rapporto di lavoro da occasionale a subordinato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA