

Prestazioni occasionali. Le irregolarità nell'utilizzo del lavoro occasionale e le sanzioni per la mancata comunicazione preventiva

Voucher, compensi monitorati

Per il superamento dei limiti le aziende rischiano la trasformazione dei rapporti

PAGINA A CURA DI
Stefano Rossi

L'uso scorretto delle prestazioni di lavoro occasionale è regolato dai "nuovi voucher" da parte delle aziende può comportare sanzioni economiche elevate, nel caso di superamento dei limiti posti dalla normativa (articolo 54-bis del Dl 50/2017, convertito dalla legge 96/2017), la trasformazione del rapporto in lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Sarà opportuno, quindi, seguire le regole generali e le indicazioni fornite dall'Ispettorato nazionale del Lavoro, nelle circolari 5/2017 del 9 agosto e nella nota del 21 agosto.

Con la circolare 5/2017 l'Ispettorato fa il punto sulle sanzioni. Il superamento da parte di un utilizzatore (azienda) per ogni prestatore del limite economico di 2.500 euro di compensi annui netti nell'arco di un anno civile (o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore annue o del diverso limite previsto nel settore agricolo) comporta la trasformazione del rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno e indeterminato, dal giorno in cui si realizza il superamento, con le relative sanzioni civili e amministrative.

Sarà dunque indispensabile che la gestione del limite reddituale sia ben specificato dall'utilizzatore sulla piattaforma informatica, soprattutto per l'impiego di lavoratori "svantaggiati" (pensionati, studenti sotto 25 anni, disoccupati, percettori di trattamenti integrativi salariali, di reddito di inclusione sociale): per questi soggetti, infatti, il limite dei compensi annui è innalzato fino a 6.250 euro.

L'Ispettorato ha chiarito che l'uso di prestazioni di lavoro oc-

casionale di soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa comporta la conversione del rapporto, sin dall'inizio, in un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, nel momento in cui sia provata la natura subordinata dello stesso. Questa conclusione, tuttavia, appare poco convincente, anche perché la norma di legge non prevede esplicitamente una sanzione di questo tipo.

L'uso di prestazioni occasionali è vietato negli appalti di opere e servizi: decade dunque l'ec-

LA STRETTA

Scatta la conversione a tempo indeterminato per l'impiego di lavoratori o collaboratori anche se cessati da meno di sei mesi

cezione che consentiva alle imprese che acquisivano appalti presso le società di calcio di ricorrere al lavoro accessorio per l'attività di *stewarding*.

Per la violazione dell'obbligo di comunicazione o dei divieti previsti dalla normativa si applica la sanzione da 500 a 2.500 euro «per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione». La disposizione esclude l'applicazione della diffida in base all'articolo 13 del Dlgs 124/2004.

Con la nota del 21 agosto (protocollo 7427), l'Ispettorato ha precisato che la sanzione è riferita al numero di giornate, indipendentemente dal numero di lavoratori impiegati. Quindi, se la violazione si riferisce a tre

giornate, in cui sono utilizzati diversi lavoratori, la sanzione sarà il prodotto di 833,33 per tre. La sanzione è applicabile nelle ipotesi di mancata comunicazione, carenza degli elementi o diverso accertamento dei dati comunicati.

Alle prestazioni occasionali si estende la normativa sui riposi prevista dal Dlgs 66/2003. La definizione di prestazione di lavoro occasionale o saltuario di ridotta entità, contenuta nel comma 13 dell'articolo 54-bis del Dl 50/2017, deve essere intesa come prestazione continuativa in un arco temporale di 14 giorni, comprensivi del godimento di due giornate di riposo settimanale.

L'Ispettorato sostiene che la massima sanzione per lavoro nero non sia automaticamente applicabile nel caso di mancata comunicazione o di revoca della stessa per una prestazione effettivamente resa tra soggetti registrati sulla piattaforma informatica.

In assenza di comunicazione preventiva, troverà spazio la sanzione dell'articolo 54-bis del Dl 50/2017, se gli ispettori verificheranno che la prestazione è resa entro i limiti reddituali e temporali previsti dalla normativa e che la prestazione può effettivamente considerarsi occasionale per la presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative gestite correttamente.

Se la mancata comunicazione riguarda una singola giornata, ma il lavoratore ha già svolto correttamente altre prestazioni occasionali nello stesso mese, è ragionevole ritenere che ci sia stata una mera violazione dell'obbligo di comunicazione. In caso contrario, troverà spazio invece la massima sanzione per lavoro nero.

© RIPRODUZIONI RISERVATE

La nuova formula in sintesi

I LIMITI ECONOMICI

I professionisti, i lavoratori autonomi, gli imprenditori, le associazioni, le fondazioni, gli altri enti di natura privata e la Pa possono usare prestazioni occasionali, nell'arco di un anno civile (1° gennaio-31 dicembre), per importi non superiori a **2.500 euro a prestatore** e comunque per una durata di **280 ore nello stesso anno**, salvi i diversi limiti per il settore agricolo. Ogni utilizzatore deve inoltre rispettare il limite massimo di **5 mila euro per la totalità dei prestatori**

LE AZIENDE ESCLUSE

Le aziende non possono acquisire prestazioni occasionali di soggetti che abbiano in corso o abbiano cessato da **meno di sei mesi** un rapporto di **lavoro subordinato** o una **collaborazione** coordinata e continuativa.

Il contratto è vietato:

- per gli utilizzatori che hanno più di **cinque dipendenti** a tempo indeterminato;
- nelle imprese dell'**edilizia** e affini;
- nell'**escavazione**, nelle torbiere, nel settore **lapideo**, nelle miniere e nelle cave;
- negli appalti di opere e servizi

L'INVIO DEI DATI

L'utilizzatore, tramite la piattaforma Inps o il contact center, deve trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione una **dichiarazione** contenente:

- i dati del prestatore;
- il luogo di lavoro;
- l'oggetto della prestazione;
- la data e l'ora di inizio e fine (se impresa agricola la durata non superiore a tre giorni);
- il **compenso** non inferiore a **36 euro**, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore giornaliere nell'arco della giornata

IL COMPENSO MINIMO

Il compenso minimo giornaliero netto è di **36 euro** anche se la prestazione dura meno di **quattro ore**.

La misura del compenso per le ore successive potrà essere determinata liberamente dalle parti purché non inferiore al **minimo di 9 euro all'ora**.

In **agricoltura** il compenso minimo è parametrato al Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti in 38,60 euro netti per l'area 1, in 35,20 euro per l'area 2 e in 26,24 euro per l'area 3.

Il pagamento avviene il **giorno 15 del mese successivo**