Il nuovo lavoro occasionale: sanzioni e violazioni

di Antonella Madia

Pubblicato il 4 Settembre 2017

il nuovo lavoro occasionale sta riscuotendo meno successo dei vecchi voucher, tuttavia, rappresenta una modalità di svolgimento importante del lavoro soprattutto in caso di prestazioni saltuarie: in questo articolo vediamo come funzionano le ispezioni e i controlli e come vengono calcolate e irrogate eventuali sanzioni

Il nuovo lavoro occasionale

A seguito dell'emanazione dell'articolo 54-bis, del D.L. n. 50/2017, convertito in L. n. 96/2017, con riferimento alle prestazioni occasionali, al libretto di famiglia e al contratto di prestazione occasionale, numerosi sono stati i dibattiti sul tema, non solo da parte delle diverse forze politiche ma anche da parte di studiosi e parti sociali; questo perché in effetti numerose sono le differenze tra la nuova disciplina e quella precedente.

Il 23 giugno del 2017, è stata pubblicata infatti la L. n. 96/2017, di conversione del D.L. n. 50/2017, che ha introdotto l'articolo 54-bis con la relativa disciplina delle prestazioni occasionali, del libretto famiglia, del contratto di prestazione occasionale, e la disciplina delle relative prestazioni di lavoro. Con tali tipologie di nuove prestazioni, il Legislatore ha inteso sostituire in parte quella che era la precedente disciplina dei “voucher” – detti anche “buoni lavoro” – così come del lavoro occasionale. Già l'Inps con la sua Circolare n. 107 del 5 luglio scorso aveva cercato di chiarire i dubbi sul tema, ma esso continua a rivestire notevole risalto, sia per le numerose novità introdotte, sia per l'interesse che sta sollevando da parte degli organismi che si occupano di tale tema. In particolare, è del 9 agosto scorso la **Circolare n. 5 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro** la quale va a indicare le specifiche istruzioni operative dedicate al personale ispettivo che si occupa del controllo e del regime sanzionatorio con riferimento a prestazioni occasionali, libretti famiglia, e contratti di prestazione occasionale.

Le caratteristiche e i limiti del lavoro occasionale

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Per quanto riguarda le prestazioni occasionali, il primo comma dell'articolo 54-bis stabilisce che tali debbano intendersi delle attività lavorative che danno luogo nel corso dell'anno civile:

- a compensi di importo complessivamente non superiore a €5000 per ciascun prestatore di lavoro con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- a compensi di importo complessivamente non superiore a €5000 per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori di lavoro;
- a compensi di importo non superiore a €2500 per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore di lavoro in favore del medesimo utilizzatore che non possono comunque superare il limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile.

Come chiarito dall'Inps, per "limiti economici", si intendono i compensi percepiti dal prestatore al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Gli utilizzatori delle prestazioni di lavoro occasionali possono essere delle persone fisiche al di fuori dell'esercizio dell'attività professionale di impresa mediante il libretto famiglia, ovvero ancora altri utilizzatori quali professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata così come la Pubblica Amministrazione nei limiti stabiliti, tramite il contratto di prestazione occasionale.

Rimane fermo che non possono essere attivate prestazioni di lavoro occasionale con lavoratori che abbiano in corso ovvero ancora abbiano cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa con il medesimo utilizzatore.

Per quanto concerne ancora il contratto di collaborazione occasionale, non è possibile che esso venga attivato da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, da parte delle imprese del settore agricolo (tranne che in attività rese da soggetti di cui al comma 8, purché non iscritti negli elenchi anagrafici lavoratori agricoli), da parte delle imprese di edilizia e settori affini, e nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere e servizi.

Le prestazioni ovviamente sono tracciabili, in quanto prima di poter utilizzare tale tipologia lavorativa è necessario effettuare apposita comunicazione all'INPS attraverso la piattaforma informatica o il servizio

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

di contact center messi a disposizione dall'Istituto stesso; infatti **l'utilizzatore è tenuto ad effettuare la comunicazione** contenente i dati anagrafici e identificativi del prestatore di lavoro, luogo di svolgimento della prestazione, oggetto della prestazione, data e ora di inizio e termine della prestazione, così come il compenso pattuito, **almeno 60 minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa**.

Per quanto riguarda invece l'utilizzo del **libretto famiglia**, l'utilizzatore deve provvedere a **comunicare i dati** identificativi del prestatore, compenso e luogo di svolgimento, oltre che durata della prestazione e tutte le altre necessarie informazioni, **entro il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa**.

Revoca della dichiarazione

Laddove la prestazione relativa a un contratto di prestazione occasionale non dovesse essere resa, l'utilizzatore può effettuare una revoca della dichiarazione entro e non oltre le ore 24:00 del terzo giorno successivo a quello originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione.

Rimane fermo che allo scopo di tutelare il prestatore di lavoro, la piattaforma telematica INPS prevede l'invio al prestatore di un una comunicazione via posta elettronica oppure sms, sia della comunicazione preventiva, sia dell'eventuale revoca della prestazione che siano trasmesse dall'utilizzatore, così come la possibilità di confermare l'avvenuto svolgimento della prestazione giornaliera al termine della stessa; tutto quanto detto comporta ovviamente che si cerchi in qualche modo di tutelare il prestatore di lavoro dagli eventuali abusi che potrebbero essere perpetrati da parte dell'utilizzatore.

Proprio per tale motivo, è stato necessario da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro pubblicare la **Circolare n. 5/2017**, fornendo **indicazioni operative al personale ispettivo** nel caso in cui si trovi di fronte a circostanze in cui non è chiaro se siano state eseguite correttamente tutte le disposizioni previste dalla legge così come anche dalla Circolare INPS segnalata.

Violazioni e sanzioni

A completezza di quanto detto, la Circolare dell'Ispettorato chiarisce non solo le tipologie eventuali di violazioni, ma anche le relative sanzioni. Così ad esempio:

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

- il **superamento del limite** economico o del limite orario, comportano la trasformazione del rapporto di lavoro nella tipologia di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il superamento del limite economico con l'applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative;

- qualora la violazione riguardi l'avere acquisito prestazioni di lavoro occasionali da **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, si ritiene la conversione *ex tunc* dello stesso nella tipologia ordinaria, a tempo pieno e indeterminato con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, qualora sia effettivamente accertata la subordinazione dell'attività del lavoratore;

- qualora si tratti invece di una **violazione dell'obbligo di comunicazione** (si applicheranno solamente le sanzioni riguardanti il contratto di prestazione occasionale), ovvero ancora di **violazione dei divieti di ricorso al contratto di prestazione occasionale** (quali quelli precedentemente indicati), si applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da €500 a €2500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione.

In questi casi non risulta applicabile la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del D.Lgs. n. 124/2004 in quanto è una **violazione non sanabile a posteriori**, ma trattandosi comunque di una sanzione amministrativa, sarà possibile avvalersi del pagamento della sanzione ridotta la quale sarà pari ad €833,33 ai sensi dell'articolo 16 della L. n. 689/1981, per ogni giornata non tracciata da regolare comunicazione. Qualora la violazione venga riscontrata in relazione a più lavoratori, la sanzione ridotta risulterà essere il prodotto tra l'importo di €833,33 e la somma delle giornate lavorative non regolarmente comunicate ovvero effettuate in violazione dei divieti segnalati.

Altri obblighi cui l'utilizzatore di lavoro è tenuto, riguardano ad esempio:

- il **riposo giornaliero** del prestatore di lavoro, le pause e riposi settimanali, disciplinati dal D.Lgs. n. 66/2003, agli articoli 7 8 e 9: qualora vengano violati i principi ivi stabiliti, si procederà con le relative sanzioni previste per il mancato rispetto di questi obblighi;

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

- il tema riguardante **salute e sicurezza sul lavoro**, ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2008 per cui "*nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista*".

Sanzioni: violazione dell'obbligo di comunicazione o lavoro nero?

La Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro chiarisce infine il rapporto tra la sanzione prevista in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione, e la maxi-sanzione per lavoro nero, riservandosi ulteriori precisazioni dopo un primo periodo di monitoraggio.

Innanzitutto – evidenzia l'Ispettorato – nell'ipotesi di mancata trasmissione della comunicazione preventiva, ovvero di revoca della stessa, la mera registrazione del lavoratore sulla piattaforma non costituisce un elemento sufficiente ad escludere che si tratti di un rapporto di lavoro sconosciuto alla PA con la possibilità che – laddove sia accertata la natura subordinata del lo stesso – si contesti l'impiego di lavoratori in nero.

Ciò premesso si ritiene che ci siano dei criteri utili a differenziare le ipotesi in cui la prestazione di lavoro possa considerarsi occasionale e non comunicata, dalle situazioni in cui si possa invece determinare senza dubbio alcuno l'utilizzo di un rapporto di lavoro in nero e quindi sanzionabile esclusivamente con la maxi-sanzione: si ritiene così necessaria una valutazione della singola fattispecie, per cui potrebbe applicarsi esclusivamente la sanzione prevista dall'articolo 54-bis, comma 20, ogni volta che ricorrano i seguenti presupposti:

- la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali;

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

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Qualora ad esempio la mancata comunicazione riguardi una singola prestazione giornaliera a fronte di una pluralità di prestazioni occasionali regolarmente documentate, appare ragionevole ritenere che si possa applicare solamente la sanzione di cui all'articolo 54-bis, comma 20, con applicazione della specifica misura sanzionatoria.

Qualora invece manchi anche uno solo di tali requisiti, troverà applicazione invece la maxi-sanzione per lavoro nero supponendo così la caratteristica della subordinazione vera e propria del soggetto all'utilizzatore.

Attenzione dell'Ispettorato alle revoche "anomale"

Ultimo ma non meno importante, è utile segnalare – come già chiarito anche dalla Circolare n. 107/2017 dell'Inps – che la sanzione si applicherà comunque, qualora si sia in presenza di una revoca della comunicazione, a fronte però di una prestazione di lavoro che a seguito di accertamenti, risulti effettivamente resa, attesa l'evidente volontà di occultare la predetta prestazione.

L'Ispettorato segnala infine che di raccordo con l'INPS farà particolare attenzione alle revoche delle comunicazioni di prestazioni occasionali, valutandone la frequenza, e quindi la possibile sussistenza di comportamenti elusivi volti ad aggirare la normativa.

4 SETTEMBRE 2017

Antonella Madia

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D