

Nuove forme contrattuali

## Disciplina delle prestazioni occasionali

Eufranio Massi - Esperto in diritto del lavoro

Il 15 giugno 2017 il Parlamento ha dato il “via libera” alla legge 21 giugno 2017, n. 96, di conversione, con modificazioni, del **D.L. n. 50/2017** ove, all’interno della manovra fiscale di “aggiustamento” dei conti pubblici, è stato introdotto un emendamento, con l’**art. 54-bis**, che detta una nuova disciplina relativa alle prestazioni occasionali dopo l’abrogazione della normativa sui *voucher*, avvenuta con il D.L. n. 25/2017, emanato al fine di evitare lo svolgimento del *referendum*. Con la successiva pubblicazione della legge n. 96/2017 (G.U. Serie generale n. 144 del 23 giugno 2017, S.O. n. 31) il quadro di riferimento normativo si è, definitivamente, “assestato” e l’**art. 54-bis** è entrato a far parte della nostra legislazione.

L’analisi che segue, lungi dall’affrontare le questioni di natura politica, intende effettuare una prima riflessione sulla nuova normativa chiarendo, in ogni caso, che le tipologie “di nuovo conio” non potranno essere utilizzate fino a quando non sarà effettuato il varo della c.d. “piattaforma informatica” da parte dell’Inps previsto, secondo le “rassicurazioni” fornite dal Governo alle richieste di chiarimenti del Capo dello Stato, entro la prima decade di luglio. A tal proposito, l’Istituto, con la Circolare n. 107 del 5 luglio 2017, è intervenuto sulla materia fornendo le prime delucidazioni ed affermando che la piattaforma consente di operare, salvo successive implementazioni, dal 10 luglio 2017.

Detto questo, si ritiene utile entrare subito, nel merito dei contenuti dei vari commi.

### Libretto di famiglia e contratto di prestazione occasionale (PrestO)

Viene, innanzitutto, definita (comma 1) la nozione di prestazioni occasionali alla luce della nuova disposizione: ciò avviene sulla base di due parametri che sono di natura temporale ed econo-

mica. Quello temporale fa riferimento all’anno civile (1° gennaio-31 dicembre di ogni anno), mentre quello economico si caratterizza nel modo seguente:

- per ciascun prestatore fino a 5.000 euro complessivi, che vanno intesi al netto di contributi, premi assicurativi e costo di gestione, come sottolinea la Circolare n. 107/2017. Va ricordato, per completezza di informazione, che, qualora il prestatore sia un dipendente pubblico, pur se l’attività da svolgere sia estremamente limitata, occorre la preventiva autorizzazione della Amministrazione di appartenenza *ex art. 53*, D.Lgs. n. 165/2001, mancando la quale, in caso di controllo da parte degli organi ispettivi, scatta la segnalazione sia al datore di lavoro pubblico che agli uffici della Guardia di Finanza;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, fino a 5.000 euro (ma cosa succede in caso di superamento della soglia?). Se si utilizzano i titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, i giovani “*under 25*” regolarmente iscritti presso un istituto scolastico o all’Università, i disoccupati disponibili ad un’attività lavorativa, i percettori di prestazioni integrative salariali e di reddito di inclusione, il compenso viene computato “*in misura pari al 75% dell’importo*”. La Circolare n. 107/2017 chiarisce il significato di tale ultimo riferimento: i compensi dei prestatori rimangono attestati ai limiti reddituali appena citati ma per l’utilizzatore o per la persona fisica che dovesse utilizzare “lavoratori svantaggiati” il tetto dei 5.000 rappresenta il 75% dell’intero ammontare, con la possibilità, quindi, continuando ad utilizzare altri prestatori appartenenti a tali categorie, di “sforare” il limite del 5.000 euro complessivi con un altro 25%: l’Inps provvederà detrarre dalla contribuzione figurativa gli accrediti contributivi relativi alle prestazioni occasionali;

# Approfondimenti

• per le prestazioni rese da ogni prestatore in favore dello stesso utilizzatore, per compensi non superiori a 2.500 euro.

Con l'iscrizione alla Gestione separata, viene riconosciuto al lavoratore (comma 2) il diritto alla pensione di vecchiaia (pio desiderio se rapportato alle attuali regole) e, attraverso l'Inail, viene garantita la "copertura" per gli infortuni e le malattie professionali.

Il Legislatore richiama la piena applicazione degli articoli 7, 8 e 9, D.Lgs. n. 66/2003 che riguardano il riposo giornaliero (11 ore tra una prestazione e l'altra, con l'eccezione della prestazione frazionata), la pausa (almeno 10 minuti oltre le sei ore lavorative) ed il riposo settimanale (24 ore consecutive), e delle tutele previste dall'art. 3, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008.

Quest'ultima disposizione, nata per i lavoratori "accessori" di cui parlavano gli articoli 70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003, stabilisce che le norme di tutela in materia di salute e sicurezza (comprese quelle speciali) si applicano nei casi in cui le prestazioni siano svolte in favore di imprenditori e professionisti, trovando attuazione, nelle altre ipotesi, il solo art. 21 che stabilisce le regole (più semplici) per i componenti dell'impresa familiare e per i lavoratori autonomi. Le norme sulla sicurezza previste dal D.Lgs. n. 81/2008 e le altre speciali sopra richiamate non si applicano, comunque, ai piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza ai bambini, agli anziani, ai disabili ed agli ammalati (che sono le ipotesi occasionali contemplate dall'art. 54-bis per i servizi resi in favore delle persone fisiche, remunerati attraverso il "Libretto Famiglia").

Viene confermata, in perfetta assonanza con i "vecchi voucher" l'esenzione da ogni imposizione fiscale per i compensi che non incidono sullo status di disoccupato: per i lavoratori *extra* comunitari le erogazioni economiche sono, invece, computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio od il rinnovo del permesso di soggiorno.

La norma cerca di porre un limite a eventuali comportamenti elusivi, stabilendo che il contratto occasionale non è attivabile nei confronti di un lavoratore in forza o ove l'utilizzatore "abbia cessato" da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato (quindi sia a tempo indetermi-

nato che a termine), se risolto, o di collaborazione coordinata e continuativa, magari stipulata secondo la nuova previsione contenuta nell'art. 15, legge n. 81/2017 che ha modificato l'art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c.

La Circolare n. 107/2017 sottolinea, a chiare note, questo divieto, superando questioni di natura terminologica adoperate dal Legislatore che sembra far riferimento ai soli caso di licenziamento, senza ricomprendere la risoluzione consensuale o per dimissioni, confermate secondo la procedura telematica oggi in uso.

Nulla di ulteriore dice la disposizione, non ripetendo norme che, altre volte, per altri istituti, hanno esteso il divieto di prestazione lavorativa a lavoratori già dipendenti, negli ultimi sei mesi da imprese collegate o controllate, o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso proprietario. Ovviamente, il divieto riguarda anche datori che abbiano in corso con lo stesso lavoratore un rapporto di lavoro subordinato od autonomo.

In ogni caso, per tutte le ipotesi appena considerate il Legislatore, in caso di violazione, non ha previsto alcuna specifica sanzione.

## Campo di applicazione

Quali sono i soggetti che possono ricorrere alle prestazioni occasionali?

La risposta si trova ai commi 6 e 14:

- le persone fisiche, non nell'esercizio di attività professionale o d'impresa (nella sostanza, ci si riferisce, nella maggior parte dei casi, alle famiglie) che possono ricorrere a tali prestazioni attraverso il c.d. "Libretto Famiglia" di cui parla il comma 10. Il riferimento, letterale, alle "persone fisiche" esclude, ad esempio, "le case di riposo per religiosi" ed altre figure come, ad esempio, le Onlus o i condomini i quali, ricorrendo le condizioni stabilite dalla disposizione, rientreranno nella vasta gamma degli utilizzatori sui quali ci si soffermerà tra un attimo;

- gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato. La Circolare n. 107/2017, al punto 6.2, detta i criteri per il computo del predetto limite dimensionale, osservando che il periodo di "osservazione" per calcolare la forza aziendale è il semestre compreso tra l'ottavo ed il terzo mese antecedente l'utilizzazione del prestatore. A tal proposito, viene valorizzato l'elemento forza

aziendale tratto dall'UniEmens e che si riferisce al personale in forza a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti: l'Inps, facendo una forzatura sull'art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, parla di computabilità degli apprendisti, facendo proprio un indirizzo amministrativo già espresso dal Ministero del Lavoro nella circolare relativa alla percentuale dei contratti a termine; nel calcolo rientrano anche i dirigenti a tempo indeterminato ed i lavoratori a domicilio, mentre i lavoratori a tempo parziale sono computabili *pro-quota* secondo la previsione contenuta nell'art. 9, D.Lgs. n. 81/2015, gli intermittenti a tempo indeterminato si calcolano secondo la previsione contenuta nell'art. 18 predetto decreto (ore lavorate nell'ultimo semestre). Nel calcolo della media occupazionale dei sei mesi vanno calcolati anche i periodi di inattività e le sospensioni di carattere stagionale. Per quel che riguarda le aziende di nuova costituzione, ricorda sempre la Circolare n. 107/2017, il calcolo, se inferiore al semestre, si effettuerà sui mesi di attività. Nella prima fase di operatività la forza aziendale, fa presente la nota dell'Istituto sarà autocertificata dall'utilizzatore sulla piattaforma informatica.

Si ha l'impressione che, non calcolando i contratti a termine, gli intermittenti a tempo determinato e le collaborazioni instaurate a vario titolo, i tirocini, curriculari od *extra* curriculari, il campo di applicazione, pur se ridotto rispetto al passato, resti, comunque, abbastanza vasto anche se occorre tener presente che il limite di 5.000 euro per ogni utilizzatore nell'anno di riferimento, impedisce in molti casi, il ricorso a tali prestazioni occasionali. Ovviamente, va tenuto presente che sussistono nel nostro Ordinamento altre tipologie contrattuali flessibili cui far ricorso come l'intermittente (sempre possibile per gli "under 25" e per gli "over 55" e, al di fuori dei limiti legati all'età, nelle c.d. "attività tabellate" individuate *ratione materiae* dal R.D. n. 2657/1923, non più vigente, ma richiamato dal decreto ministeriale che "sopravvive" provvisoriamente *ex art.* 55, D.Lgs. n. 81/2015) o i servizi speciali fino a tre giorni utilizzabili nei settori del turismo e dei pubblici esercizi, i contratti stagionali (poco utilizzati negli ultimi anni per la presenza di "forme lavorative" concorrenziali), il lavoro a termine anche a tempo parziale, con l'inserimento di clausole elastiche, o la somministrazione, anche attraverso il monte ore garantito (MOG) la cui

disciplina (nella sostanza, un intermittente senza vincoli con un minimo di ore garantite, flessibili, in un arco temporale di tre mesi) per alcuni settori di attività (turismo, grande distribuzione commerciale, logistica, alimentare, agricoltura, telecomunicazioni e servizi alla persona), si trova nell'art. 51 del Ccnl delle Agenzie di somministrazione di lavoro. Verso tali istituti si dovranno, necessariamente, rivolgere, soprattutto, i datori di lavoro dimensionati oltre le cinque unità a tempo indeterminato esclusi dal campo di applicazione e tra i quali rientrano anche le Associazioni sindacali datoriali e dei lavoratori, nonché gran parte delle Fondazioni e delle Onlus;

- le imprese agricole, relativamente ai soli "soggetti svantaggiati" di cui parla il comma 8 (pensionati, studenti "over 25", disoccupati, percettori di integrazioni salariali, di reddito di inclusione, ecc.) che nell'anno precedente non risultano essere stati iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Con questa disposizione si tende, giustamente, a salvaguardare la posizione previdenziale di chi ha già lavorato nel settore. In questo caso il Legislatore, lasciando un dubbio interpretativo, non ripete quanto detto per gli utilizzatori, ossia se ci si riferisce ad imprese agricole con un organico fino a cinque lavoratori subordinati e, qualora ciò fosse, se nel numero rientrano, ad esempio, gli impiegati che, tuttavia, afferiscono ad un'altra gestione contributiva. L'Inps, con la Circolare n. 107/2017, ha dipanato la questione, sotto l'aspetto amministrativo, parlando del limite dimensionale senza fare alcuna distinzione tra operai ed impiegati. Rispetto alla precedente disciplina del lavoro accessorio si debbono registrare altre due novità: la prima concerne il fatto che la disciplina è la stessa per tutte le aziende agricole a prescindere dal reddito (prima esisteva una soglia che faceva riferimento ai 7.000 euro annui), la seconda riguarda il campo di applicazione specifico in quanto non si parla più di sole attività stagionali, con la conseguenza che il nuovo lavoro occasionale potrà essere prestato per ogni tipo di attività agricola.

Non tutti i datori di lavoro dimensionati fino a cinque dipendenti a tempo indeterminato possono ricorrere al contratto occasionale: esso è vietato in edilizia e nei settori affini, nella escavazione e nella lavorazione di materiale lapideo, nelle cave, nelle miniere e nelle torbiere, nonché nella esecuzione di appalti di opere e servizi (co-

# Approfondimenti

sa che, nel lavoro accessorio, era già vietata con la sola eccezione, per effetto di un Decreto del Ministro dell'Interno che viene meno, degli *steward* negli stadi di calcio per i quali, con un certo "forzo interpretativo" si potrebbe ricorrere, attraverso il lavoro intermittente, alla voce n. 43, R.D. n. 2657/1923): ma qui sarebbe necessario un chiarimento amministrativo.

Una questione strettamente correlata al discorso degli appalti riguarda il trasporto: può rientrare nella definizione relativa agli appalti?

La risposta, ad avviso di chi scrive, è la seguente: se si tratta di solo contratto di trasporto che trova la propria specifica disciplina nel Codice civile negli articoli compresi tra il 1678 ed il 1702, si è fuori dalla figura dell'appalto, e, quindi, "PrestO" è attivabile: se, invece, si tratta di un contratto di trasporto integrato, ad esempio, da attività di "carico e scarico delle merci" con caratteristiche di "prevalenza", ci si trova di fronte, come chiarito in passato dal Ministero del Lavoro, ad un contratto di appalto e, quindi, l'eventuale prestazione "occasionale" è da ritenersi non consentita.

Un problema analogo si pone per le c.d. "attività di *catering*": ad avviso di chi scrive, ci si trova di fronte ad un appalto vero e proprio con la conseguenza della inapplicabilità delle nuove disposizioni al caso di specie.

Un discorso a parte va fatto per le Pubbliche Amministrazioni individuate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs.n. 165/2001 e per le quali non vale il limite dei cinque dipendenti. Qui viene, nella sostanza, recuperato un concetto presente nel D.Lgs. n. 276/2003: in deroga ai limiti numerici e nel rispetto dei vincoli di bilancio, del limite massimo di 280 ore annuali e dei limiti reddituali sopra evidenziati, è possibile ricorrere al contratto per lavoro occasionale per esigenze temporanee ed eccezionali:

- nell'ambito di progetti sociali rivolti a persone in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza o fruitori di ammortizzatori sociali;
- per lavori di emergenza legati a calamità od eventi naturali improvvisi;
- per attività di solidarietà anche in collaborazione con associazioni di volontariato od Enti pubblici;
- per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali e caritatevoli.

Se la norma voleva rappresentare una "valvola di sfogo" per retribuire, in qualche modo, prestazioni legate a forme assistenziali (si pensi, ad esempio, alle questioni legate all'accoglimento nei Comuni dei cittadini *extra* comunitari in attesa di regolarizzazione ed alle loro attività), il tetto massimo (5.000 euro complessivi elevabili del 25% in presenza di "soggetti svantaggiati") sembra non favorire, più di tanto, l'utilizzazione di "PrestO".

## Adempimenti dell'utilizzatore e del prestatore

Con il successivo comma 9 si passa ai c.d. "adempimenti burocratici". Sia gli utilizzatori che i prestatori debbono registrarsi, preventivamente, ricorda la Circolare n. 107/2017, su una piattaforma informatica predisposta dall'Inps, avendo a disposizione il PIN INPS, le credenziali SPID -Sistema Pubblico Identità Digitale e la CNS - Carta Nazionale dei Servizi: tale operazione può avvenire anche attraverso un consulente del lavoro. La piattaforma favorisce sia le operazioni di erogazione dei compensi che la valorizzazione dei contributi a favore dei prestatori. I pagamenti, ricorda la norma, possono essere effettuati anche con il modello F24. Per il solo "Libretto Famiglia" la registrazione e gli adempimenti possono avvenire con l'ausilio di un patronato. L'operatività dei professionisti *ex lege* n. 12/1979 e dei patronati potrà avvenire, secondo la Circolare n. 107/2017, a partire dalla fine del mese di luglio 2017.

L'Agenzia delle Entrate, con la Risoluzione n. 81/E del 3 luglio 2017, ha precisato che nella compilazione del "modello F24 Elide" o "F24 Enti Pubblici" le persone fisiche dovranno inserire la causale "LIFA" che sta per "Libretto Famiglia" mentre gli utilizzatori, quand'anche siano Pubbliche Amministrazioni, dovranno inserire la causale "CLOC" che significa "contratto di lavoro occasionale".

Il "Libretto Famiglia" può essere acquistato direttamente, attraverso la piattaforma informatica o presso gli Uffici postali. Esso è destinato a pagare i compensi per le prestazioni rese:

- per piccoli lavori domestici, compreso il giardinaggio, la pulizia o la manutenzione;

- per assistenza domiciliare ai bambini, alle persone anziane, alle persone ammalate ed a quelle affette da disabilità;
- per l'insegnamento privato supplementare (tale ipotesi viene ripetuta anche nella nuova versione del "Libretto Famiglia" ma, probabilmente, per una serie di motivi che non è il caso di approfondire in questa sede, l'utilizzazione sarà oltre modo scarsa, come già avvenuto per i vecchi *voucher*).

Attraverso il "Libretto Famiglia" viene erogato il contributo per i servizi di *baby-sitting* previsti dall'art. 4, comma 24, lett. b), legge n. 92/2012 o anche per sostenere gli oneri correlati alla rete dei servizi pubblici integrati per l'infanzia o per quelli privati accreditati. Fino alla fine del 2017, tuttavia, ricorda la Circolare n. 107/2017 al punto 10, la procedura di pagamento avverrà ancora attraverso l'emissione dei vecchi *voucher*, secondo quanto già affermato con il Messaggio n. 1657 del 14 aprile 2017.

Ma come è composto il Libretto?

Esso contiene titoli di pagamento di valore nominale pari a 10 euro utilizzabili per prestazioni di durata non superiore a 60 minuti. Per ciascun titolo sono, inoltre, completamente a carico dell'utilizzatore, sia la contribuzione alla Gestione separata pari a 1,65 euro che il premio Inail stabilito nella misura di 0,25 euro. L'importo di 0,10 euro è destinato per il finanziamento della Gestione.

La Circolare n. 107/2017 ha chiarito un dubbio che, sin dall'inizio, si era presentato agli operatori: la contribuzione, i premi assicurativi ed il costo di gestione sono ulteriori rispetto ai 10 euro o sono compresi negli stessi? La risposta è stata che essi rientrano all'interno dei 10 euro per cui, detratti gli oneri appena citati, al prestatore vanno "in tasca" 8 euro (in passato, il netto con i *voucher* era di 7,50 euro).

Attraverso la piattaforma informatica o, in alternativa, mediante i servizi dei Centri di contatto messi a disposizione dall'Istituto, l'utilizzatore comunica, entro il 3 del mese successivo a quello in cui si è verificata la prestazione (quindi, i termini sono abbastanza ristretti se la stessa è avvenuta negli ultimi giorni del mese, cosa che potrebbe creare notevoli problemi operativi, soprattutto se i fruitori delle prestazioni sono soggetti anziani o con particolari handicap e pur se, per tale adempimento, dovessero affidarsi ad un con-

sulente del lavoro o ad un patronato). Tale comunicazione, afferma la Circolare n. 107/2017, può avvenire anche con cadenza giornaliera, secondo un calendario informatico presente in piattaforma e deve contenere:

- i dati identificativi del prestatore;
- il compenso pattuito;
- il luogo di svolgimento e la durata della prestazione;
- eventuali altre notizie necessarie ai fini della gestione del rapporto.

La comunicazione viene ricevuta, contestualmente, anche dal prestatore via SMS o posta elettronica.

Ma, cosa succede se la "persona fisica" non fa la comunicazione?

La posizione del prestatore, in questo caso, è più debole di quello che lavora presso l'utilizzatore ove sussiste una comunicazione preventiva conosciuta anche dall'interessato. Qui, la comunicazione delle prestazioni *ex post*, pone il lavoratore in una posizione ancora più svantaggiata in quanto, in mancanza della stessa, l'Inps non paga e lui sarà costretto ad avanzare un'apposita rivendicazione avanti agli organismi conciliativi e giudiziali a ciò deputati. Prima di passare alle modalità di erogazione del compenso che avviene attraverso l'Inps (comma 19) è opportuno soffermarsi sulle modalità di attivazione e di svolgimento di "PrestO" che riguarda gli utilizzatori "non persone fisiche" e con i limiti dimensionali e di settore sui quali ci si è già soffermati.

Il comma 15 afferma che per attivare il contratto di lavoro occasionale per prestazioni saltuarie (che nella formulazione del Legislatore non corrisponde, assolutamente, alle forme contrattuali redatte per iscritto e sottoscritte che siamo abituati a conoscere) ogni utilizzatore è tenuto a versare attraverso la piattaforma informatica Inps, con le modalità previste al comma 9 (ad esempio, utilizzando il modello F24 per il pagamento, senza alcuna compensazione degli eventuali crediti) le somme utilizzabili per pagare le prestazioni. L'1% degli importi va a coprire le spese gestionali (prima era lo 0,50% di 10 euro). Ma quale è la misura minima oraria?

Essa è di 9 euro (gli oneri previdenziali ed i premi sono ulteriori ed a carico dell'utilizzatore), con l'eccezione del lavoro agricolo ove il compenso è pari alla retribuzione oraria prevista dal contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni

# Approfondimenti

sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (ad avviso di chi scrive, occorre tener conto anche degli integrativi provinciali, perché, in quella sede, vengono definite le paghe territoriali). L'Inps, tuttavia, al punto 6.5 della Circolare n. 107/2017, senza fare alcun riferimento alle retribuzioni provinciali, riporta le paghe previste dal Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti che sono inferiori a 9 euro e che, in relazione alle aree di inquadramento, sono le seguenti:

- area 1 euro 7,57;
- area 2 euro 6,94;
- area 3 euro 6,52.

L'Inps ha tenuto a riferimento le paghe del Ccnl ma, in agricoltura, i compensi, a livello locale, in virtù della contrattazione integrativa provinciale sono, talora, più alti.

L'utilizzatore è tenuto a versare alla Gestione separata, in quanto a suo totale carico, una contribuzione pari al 33% del compenso oltre al premio Inail che viene fissato nella misura del 3,5%. Anche in questo caso, sia pure con minore impellenza rispetto alla "persona fisica" che utilizza il "Libretto Famiglia", si pone la questione se i contributi ed i premi assicurativi siano o meno oggetto di un versamento aggiuntivo rispetto a quello dei compensi pattuiti: la risposta dell'Istituto è stata nel senso che si tratta di costi ulteriori rispetto valore nominale dei 9 euro.

Per poter, legittimamente, attivare la prestazione è necessario inviare almeno 60 minuti prima che inizi la prestazione una comunicazione all'Inps (e non più, come nel lavoro accessorio, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro) attraverso la piattaforma informatica o i servizi dei Centri di contatto. Tale comunicazione deve contenere:

- i dati anagrafici ed identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- l'oggetto della prestazione;
- la data e l'ora di inizio della prestazione, o, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni (si tiene conto, come nella precedente comunicazione sul lavoro accessorio, del "fattore intemperie");
- il compenso pattuito per la prestazione, non inferiore a 36 euro, per lavori di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata (così come è scritta la norma, sembra esclusa una prestazione giornaliera di quattro ore frazio-

nate). Ciò significa che, per ogni prestazione debbono essere assicurati almeno 36 euro di compenso e, in ogni caso, prestazioni superiori in termini di orario possono comportare, sotto l'aspetto della tutela psico-fisica, l'applicazione degli articoli sui riposi e sulle pause previsti dal D.Lgs. n. 66/2003. Da quanto appena detto emerge, ad esempio, la difficoltà di utilizzazione della prestazione da parte di soggetti, come ad esempio, i piccoli condomini che, in passato chiedevano, ogni volta, prestazioni accessorie ben inferiori alle 4 ore consecutive. La soluzione alternativa (non potendo essere garantite le 4 ore consecutive) non potrà che passare attraverso l'intermittente (se sussisterà il requisito dell'età, con i conseguenti adempimenti o, per le imprese, la voce n. 19, R.D. n. 2657/1923) o un contratto di appalto con un'impresa del settore. Nel settore agricolo va applicata la retribuzione oraria prevista dal contratto collettivo;

- nel caso in cui il prestatore sia un "soggetto svantaggiato", cosa che consente all'utilizzatore, fermo restando il tetto massimo per il prestatore, di "sforare" il limite dei 5.000 euro (che, in questo caso, rappresentano il 75% del totale ammesso), occorre, ricorda la Circolare n. 107/2017, che l'utilizzatore fornisca una apposita dichiarazione.

Anche in questo caso il prestatore riceve, contestualmente, via SMS o posta elettronica, copia della dichiarazione.

Il contratto per prestazioni occasionali si riferisce, come recita il comma 13, ad attività che oltre al requisito della occasionalità debbono essere saltuarie e di entità ridotta. Qui, sarà necessario chiarire a cosa ci si riferisce per saltuarietà, intesa quale arco temporale massimo di esecuzione della prestazione: ad avviso di chi scrive, fermi restando gli approfondimenti che potranno pervenire dagli organi amministrativi (Ministero del Lavoro, Ispettorato Nazionale del Lavoro, INPS) dal momento che il Legislatore ha fatto riferimento, tra le altre cose, all'art. 9, D.Lgs. n. 66/2003 che disciplina la fruizione del riposo settimanale (comma 3), si può dire che, quantomeno, una prestazione saltuaria e continuativa può essere ricondotta ad un tempo di 14 giorni comprensivi del godimento di 2 giornate di riposo.

Ma, cosa succede se la prestazione, pur comunicata, non ha avuto luogo (ad esempio, perché l'interessato non si è presentato)?

L'utilizzatore è tenuto a comunicarlo all'Inps, attraverso la piattaforma informatica o i Centri di contatto messi a disposizione, entro i 3 giorni successivi al giorno programmato di svolgimento (con evidenti rischi di elusione a favore del "lavoro nero", qualora nel periodo indicato non vi siano stati controlli da parte degli organi di vigilanza): nulla dice la disposizione ma si ritiene che il prestatore debba ricevere contestualmente tale dichiarazione, atteso che quella di attivazione il sistema gliela recapita via SMS o posta elettronica.

La Circolare n. 107/2017 afferma che è stata fornita al lavoratore la possibilità di confermare con un "click" indirizzato alla piattaforma informatica, l'avvenuta prestazione, in modo tale da "nullificare" l'eventuale comunicazione *ex post* del datore: giusta l'idea che, però, può funzionare soltanto se non c'è concordanza tra le parti a tenere "in nero" la prestazione.

Probabilmente, un parziale superamento della questione appena evidenziata potrebbe avvenire attraverso un "alert" inserito nella piattaforma informatica che segnali le ipotesi di ripetute "non utilizzazioni" agli organi di vigilanza degli Ispettorati territoriali per gli opportuni solleciti accertamenti. Tale concetto è presente nella Circolare n. 107/2017 allorché si fa riferimento ad un raccordo continuo con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, teso a controllare le anomalie: la nota appena citata, *en passant* sottolinea che se una prestazione "annullata" viene, poi, accertata come "avvenuta", non potrà che verificarsi una applicazione totale delle disposizioni che colpiscono il lavoro nero.

In mancanza di comunicazione (il termine sopra indicato è perentorio) l'Inps provvede al pagamento ed all'accredito della contribuzione.

Con il comma 19 il Legislatore individua le modalità di erogazione dei compensi che sono uguali sia per le prestazioni familiari che per quelle rese in favore degli altri utilizzatori.

L'Istituto provvede al pagamento sulla base delle risorse economiche acquisite dagli utilizzatori o dalle persone fisiche secondo le modalità già descritte: ciò avviene ad una data fissa che è il 15 del mese successivo alla effettuazione delle prestazioni. Se le provviste economiche non sono state versate in tempo, i compensi non saranno "girati" ai lavoratori (e ciò potrebbe creare qualche piccolo problema). I compensi vengono ac-

creditati sul conto corrente risultante dall'anagrafica del prestatore o su un bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici di Poste Italiane, con oneri a carico di quest'ultimo (costo 2,60 euro come ricorda la Circolare n. 107/2017).

Attraverso la piattaforma informatica l'Inps provvede ad accreditare i contributi previdenziali sulla posizione del prestatore ed a trasferire all'Inail, alle date del 30 giugno e del 31 dicembre di ogni anno, i premi ed i dati rendicontati relativi alle prestazioni occasionali.

## Illeciti e sanzioni

Con il comma 20 si entra all'interno dell'apparato sanzionatorio.

In caso di superamento del limite dei 2.500 euro in favore dello stesso utilizzatore o, comunque, con il superamento delle 280 ore nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre di ogni anno, il rapporto si trasforma a tempo pieno ed indeterminato, fatto salvo il caso che ciò si sia verificato per una Pubblica Amministrazione, ove il rapporto può essere stabilizzato soltanto attraverso una procedura concorsuale o di selezione pubblica. Ovviamente, il superamento del limite reddituale o di ore genererà una responsabilità di natura erariale oltre che disciplinare nei confronti del Dirigente responsabile. La trasformazione a tempo indeterminato nel settore privato, opera *ex lege*, atteso che il dettato normativo appare chiaro non essendo state adoperate formule meno stringenti ("si considera" o "si applica"). Per quel che riguarda il settore agricolo il limite di durata è leggermente diverso: esso è la risultante del rapporto tra i 2.500 euro e la retribuzione individuata dal contratto collettivo.

Sotto l'aspetto sanzionatorio la mancata comunicazione da parte dell'utilizzatore (almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione o quella, leggermente diversa, per il settore agricolo) o l'utilizzazione del prestatore in uno dei settori vietati (edilizia, lapidei, cave, appalti di opere e servizi, ecc.), è punito con una sanzione amministrativa, non diffidabile, compresa tra 500 e 2.500, euro, per ogni prestazione lavorativa in cui risulta accertata la violazione. Di conseguenza, il pagamento potrà avvenire nella misura ridotta pari a 833,33 euro, per ogni violazione, entro i 60 giorni dalla ricezione del verbale.

Tre brevi considerazioni si rendono necessarie.

# Approfondimenti

La prima riguarda l'assenza di sanzioni per la previsione inserita nella *lett. b)* del comma 1: nella sostanza, se un datore, dimensionato con un numero di dipendenti fino a cinque unità, dovesse utilizzare un numero indefinito di lavoratori con prestazioni economiche, per ognuno di loro, al di sotto dei 2.500 euro e delle 280 ore annue, non sarebbe punibile in quanto il Legislatore ha previsto la trasformazione a tempo pieno ed indeterminato soltanto per l'ipotesi del superamento del tetto orario annuo e del predetto limite reddituale. D'altra parte non trova applicazione neanche la sanzione amministrativa, irrogabile dagli organi di vigilanza, compresa tra 500 e 2.500 euro alla quale si è fatto cenno pocanzi, in quanto la stessa si applica, come detto, nel caso in cui sia stato violato l'obbligo di comunicazione e l'utilizzatore sia un soggetto che non rientri nella gamma di quelli autorizzati (comma 14). Occorre ricordare, per completezza di informazione, che le sanzioni debbono contemplare fattispecie ben individuate e non possono essere applicate per analogia. Probabilmente, tale possibile comportamento elusivo sopra evidenziato potrebbe essere limitato inserendo nella piattaforma una sorta di "blocco" al raggiungimento dei 5.000 euro complessivi per l'utilizzatore.

La seconda concerne l'applicabilità o meno della c.d. *maxi*-sanzione. Il dettato normativo relativo alla mancata comunicazione sembra escluderlo (ma vedremo quali saranno i chiarimenti amministrativi che fornirà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro) in quanto la violazione dell'obbligo di comunicazione (che appare l'unico elemento di tracciabilità della prestazione nel caso in cui la stessa sia riconducibile a lavoro subordinato) risulta punito con la sanzione di importo compreso tra 500 e 2.500 euro. Ovviamente, il lavoratore "non tracciato" rientrerà nei limiti percentuali previsti dall'art. 14, D.Lgs. n. 81/2008 per la sospensione dell'attività imprenditoriale.

La terza si riferisce ai richiami al rispetto dei limiti per i riposi e le pause individuati dal D.Lgs. n. 66/2003. Non è detto chiaramente ma, ad avviso di chi scrive, trovano piena applicazione le sanzioni amministrative previste dall'art. 18-*bis*, predetto decreto che sono sotto riportate:

- la violazione del riposo giornaliero (art. 7, comma 1) comporta l'esborso di un importo compreso tra 25 e 154 euro. Se essa si riferisce a più di 5 lavoratori o si sia verificata in almeno tre pe-

riodi di 24 ore, l'importo sale ed è compreso tra 300 e 1.000 euro. Se i prestatori interessati sono più di 10 o la violazione sia stata registrata per almeno cinque periodi di 24 ore, l'importo sale ancora ed è compreso tra 900 e 1.500 euro ed, inoltre, non è previsto il pagamento in misura ridotta;

- la violazione del riposo settimanale (art. 9, comma 1) viene sanzionata con una somma compresa tra 100 e 750 euro. Anche in questo caso, in presenza di violazioni più gravi, sono previste ulteriori sanzioni: se la violazione riguarda più di 5 prestatori o si è verificata in almeno tre periodi di riferimento, l'importo sale ed è compreso tra 400 e 1.500 euro. Se, infine, la violazione riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento, gli importi sanzionatori sono compresi tra 1.000 e 5.000 euro e non è previsto alcun pagamento in misura ridotta;

- la violazione del diritto alla pausa (art. 8) non è supportata da una specifica sanzione ma, attraverso l'art. 14, D.Lgs. n. 124/2004, gli organi di vigilanza possono impartire disposizioni di carattere esecutivo nei confronti degli utilizzatori ed a tutela dei prestatori, la cui inosservanza determina l'irrogazione di una pesante sanzione amministrativa.

Sotto l'aspetto sanzionatorio la Circolare n. 107/2017 si limita, nella sostanza, a ripetere quanto già affermato dall'articolato normativo: sarà, quindi, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con un prossimo chiarimento a fornire delucidazioni sia sui punti in sospeso, appena riportati che su altri aspetti che dovessero venire alla luce dopo l'entrata in vigore effettiva delle nuove disposizioni.

L'ultimo comma, il 21, obbliga il Ministro del Lavoro, dopo aver sentito le parti sociali, a fare una relazione al Parlamento, entro il 31 marzo di ogni anno, nella quale dovrà focalizzare l'andamento delle prestazioni occasionali, così come risultano disciplinate dall'attuale normativa.

## Conclusioni

Cosa dire a conclusione di questa breve riflessione?

Si è già affermato, in premessa, che non ci si voleva addentrare in riflessioni di natura politico



sindacale ma ci si voleva limitare a giudizi relativi all'articolato.

Ebbene, il lavoro accessorio, disciplinato all'interno del D.Lgs. n. 276/2003 e possibile in tutti i settori è stato sostituito con due forme contrattuali, ove l'incontro delle volontà appare garantito dalla piattaforma informatica. Esse sono distinte per le persone fisiche che non esercitano attività d'impresa e per gli utilizzatori che sono i datori di lavoro con un organico non superiore alle cinque unità in forza a tempo indeterminato: sono previsti una serie di adempimenti da cui scaturiscono dubbi che sarà necessario sciogliere (e sciogliere bene). Sotto l'aspetto puramente formale le nuove prestazioni occasionali sono diverse dai vecchi *voucher* e, in un certo senso, la riduzione del campo di applicazione, l'introduzione di forme di controllo telematico, il maggior coinvolgimento dei prestatori "in una sorta di attività di controllo" che si realizza anche attraverso l'invio di SMS, sono, sotto l'aspetto della correttezza, importanti. Sono stati inseriti alcuni palletti che, come si diceva, non ne consentono più, come in precedenza con il lavoro accessorio, un uso indiscriminato: in tale senso i tetti reddituali

e dimensionali operano da scriminante ed è questo che ha fatto "arrabbiare" molti operatori ai quali, però, in tutta onestà, non si può non ricordare come esistano sul mercato del lavoro strumenti contrattuali e legislativi oltremodo flessibili. All'obiezione principale secondo la quale c'è un maggior costo ed una maggiore burocrazia in termini di adempimenti, si può rispondere che la produttività aziendale non può passare, soltanto, attraverso un abbassamento dei costi del lavoro ed una diminuzione delle tutele.

Il Legislatore ha escluso, giustamente, settori ad "alto rischio" (ma si ritiene che se ne potessero aggiungere altri come, tanto per fare un esempio, l'autotrasporto) e, questo, indubbiamente, sembra una notazione positiva.

Quello che rende chi scrive, particolarmente prudente per un giudizio definitivo, è l'apparato burocratico-amministrativo messo in piedi e quello sanzionatorio che, forse, avrebbe bisogno di alcuni "aggiustamenti", soprattutto di fronte a forme di lavoro nero che potrebbero essere ammantate sotto forma di "contratto occasionale" o "PrestO" che dir si voglia.