

Questioni operative

Agricoltura, turismo, enti locali: le nuove prestazioni occasionali

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Disposizioni per favorire il lavoro nell'ambito delle prestazioni occasionali

Con tale titolo della rubrica il nuovo art. 2-bis, introdotto dalla legge n. 96, in sede di conversione del D.L. n. 87/2018, introduce significative modifiche alla disciplina sulle prestazioni occasionali previste dall'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, puntando a renderne più agevole il ricorso in agricoltura, nel settore turistico e negli Enti locali.

Per completezza di informazione, si ricorda che la normativa aveva già subito alcune integrazioni, per effetto della legge n. 205/2017, in favore delle società sportive identificate dalla legge n. 91/1981, pur se le disposizioni introdotte con tale disposizione lo rendono, di fatto, inagibile in quanto il legislatore, dopo aver elevato il tetto del compenso per i prestatori a 5.000 euro netti all'anno, ed aver ritenuto utilizzabile la procedura del "Libretto di famiglia" in uso per le prestazioni domestiche, ha "dimenticato" di ritoccare il tetto massimo per le società sportive (è rimasto a 5.000 euro all'anno che non sono sufficienti a "coprire" le spese di una sola partita di calcio).

Le prestazioni occasionali, se raffrontate con i vecchi "voucher" disciplinati dagli articoli 70 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 (ora abrogati), non hanno avuto una particolare utilizzazione: su tale aspetto hanno inciso le restrizioni imposte dal legislatore (utilizzazione vietata ai datori di lavoro con più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, utilizzazione vietata nell'edilizia e settori affini, ben identificati nella circolare Inps n. 107/2017, utilizzazione vietata negli appalti di opere e servizi), la procedura informatica di registrazione sulla piattaforma informatica, le modalità di pagamento con accredito da parte del datore in favore dell'Istituto e successiva erogazione degli importi il 15 del mese successivo direttamente sul conto dei singoli prestatori, le comuni-

cazioni obbligatorie almeno sessanta minuti prima dell'inizio della prestazione e gli importi minimi (almeno quattro ore continuative) che debbono essere assicurate e l'apparato sanzionatorio: come si vede, un sistema completamente diverso dal precedente che prevedeva, tra le altre cose, l'acquisto dei "buoni lavoro" anche dal tabaccaio, senza particolari formalità.

Sotto l'aspetto amministrativo la materia continua ad esser disciplinata dalla circolare n. 107/2017 dell'Inps, dal messaggio n. 2887/2017 dello stesso Istituto e, per quel che concerne gli aspetti sanzionatori, dalla circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 5/2017: tali atti amministrativi debbono, ora, esser "rimodulati" alla luce delle novità introdotte.

L'analisi che segue cerca di raccordare le novità introdotte con le disposizioni precedenti, cercando di "focalizzare" i cambiamenti e le questioni operative che permangono.

Di seguito l'analisi relativa a una serie di commi dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, modificati dal D.L. n. 87/2018:

a) comma 8: i prestatori occasionali, all'atto della registrazione sulla piattaforma informatica predisposta dall'Inps, debbono, obbligatoriamente, autocertificare la propria condizione al fine del computo del 75% dei compensi per le prestazioni occasionali: essi sono i titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, i giovani "under 25" se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado o un ciclo di studi universitari, i disoccupati che hanno fornito la propria disponibilità ex art. 19, D.Lgs. n. 150/2015, i percettori di integrazioni salariali, di reddito di inclusione o di altre prestazioni di sostegno. Per questi ultimi l'Inps sottrae la contribuzione figurativa relativa alle integrazioni salariali ed alle altre misure di sostegno, dall'importo delle prestazioni occasionali;

Approfondimenti

b) comma 8-bis: tale comma, inserito con un emendamento, impone al prestatore agricolo di autocertificare di non essere stato iscritto, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;

c) comma 14: si tratta della disposizione che identifica i limiti massimi dimensionali. Alla lettera *a*) si afferma che le prestazioni occasionali (PrestO) sono vietate agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori a tempo indeterminato: ora si aggiungono le seguenti parole “ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo ... e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori”. Tale disposizione va, ad avviso di chi scrive, letta seguendo gli indirizzi amministrativi espressi dall’Inps al punto 6.2 della circolare n. 107/2017, nel senso che quei principi espressi, rapportati alle imprese del turismo, vanno calcolati sul numero di otto dipendenti a tempo indeterminato. Il periodo da prendere quale parametro di riferimento per il calcolo della forza aziendale è il semestre che va dall’ottavo al terzo mese antecedente la data di svolgimento della prestazione. Per il calcolo si applicano le regole dettate per la valorizzazione dell’elemento “Forza Aziendale” nella dichiarazione UniEmens, ove rientrano anche gli apprendisti a tempo indeterminato (ne sono, ad esempio, esclusi quelli stagionali previsti proprio nel settore turistico). Rientrano nel computo tutti i lavoratori a tempo indeterminato, compresi i dirigenti ed i lavoranti a domicilio: quelli a tempo parziale vengono calcolati “pro-quota”, secondo la previsione dell’art. 9, D.Lgs. n. 81/2015, mentre gli intermittenti seguono le regole relative all’orario effettivamente svolto nell’ultimo semestre, di cui parla l’art. 18 del predetto Decreto legislativo. La media occupazionale comprende anche i periodi di sosta dell’attività e le sospensioni stagionali, mentre le imprese di nuova attività debbono verificare il requisito in relazione ai mesi di attività. Si pone, poi, ad avviso di chi scrive, la necessità di identificare l’esatto significato di cosa si intende per “aziende alberghiere e strutture ricettive che operano nel settore del turismo”. Sarà, sicuramente, l’Inps, in assenza di determinazioni ministeriali, a fornire le indicazioni ma si ritiene che non ci si possa allontanare dalle declaratorie previste dalla contrattazione collettiva che da un’ampia definizione al concetto di azien-

de alberghiere (è sufficiente controllare al Titolo I del Ccnl la sfera di applicazione) ricomprensivo anche i centri benessere integrati in aziende alberghiere, le colonie climatiche e le attività similari, gli ostelli, i residence ed i villaggi turistici, le piccole pensioni, le locande, i locali notturni, i caffè, pur se con licenze separate, in quanto formano parte integrante del complesso dell’azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell’albergatore, i campeggi, i bagni ed i villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere e aree di sosta (definiti complessi turistico - ricettivi all’aria aperta);

d) comma 15: in questa disposizione viene citato l’impegno dell’utilizzatore a versare all’Inps le somme necessarie per pagare le prestazioni. Ora, viene previsto che, ferma restando la responsabilità dell’utilizzatore, le somme possano essere versate anche per il tramite dei professionisti (consulenti del lavoro) individuati dalla legge n. 12/1979;

e) comma 17: si tratta di una disposizione “cardine” relativa agli obblighi di comunicazione di inizio della prestazione alla piattaforma informatica Inps che restano del tutto invariati (almeno sessanta minuti prima, dati anagrafici, luogo ed oggetto della prestazione, compenso). Ciò che cambia sono gli oneri previsti dalla lettera *d*) che viene, completamente sostituita: va comunicata “la data e l’ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o Ente locale, la data di inizio ed il monte orario complessivo presunto con riferimento ad un arco temporale non superiore a dieci giorni”. Le quattro ore di prestazione continuativa di cui parla la lettera *e*) per il solo settore agricolo “sono riferite all’arco temporale di cui alla lettera *d*) del presente comma”: ossia dieci giorni e non tre come avveniva con la precedente disposizione e che erano state motivate dal fatto che in agricoltura le prestazioni all’aperto sono soggette alla variabilità delle condizioni meteorologiche. Così come è scritta la disposizione, imporrà, ad avviso di chi scrive, una riflessione circa le forme di controllo sulla legittimità di “PrestO” nei settori sopra evidenziati, cosa che dovrà essere effettuata dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro. Infatti, nel settore turistico - alberghiero “allargato” (secondo la definizione che si trae dalla lettura del Ccnl, relativa alla sfera di appli-

Approfondimenti

cazione) la comunicazione non appare precisa e puntuale come negli altri settori ove, oltre alle generalità ed al luogo della prestazione, si chiede la dislocazione oraria che non può essere inferiore alle quattro ore continuative: qui si chiede un monte ore “presunto” riferito ad un periodo di tempo non superiore a dieci giorni sempre. Si è facili profeti nel pensare che il riferimento ad un numero di ore “presunto” possa prestare il fianco, magari con l’accordo tacito del prestatore, ad un uso distorto delle prestazioni occasionali. Il “minimum” di prestazioni occasionali continuative è sempre di quattro ore al giorno (con questioni non risolte, in via amministrativa, per quelle prestazioni “a cavallo” di due giornate) come, sempre gli stessi sono i compensi minimi erogabili: 9 euro (oltre agli oneri previdenziali ed ai premi a carico dell’utilizzatore) nel settore turistico alberghiero mentre in agricoltura continuano ad essere prese, quale parametro di riferimento, le paghe del Ccnl per gli operai agricoli e florivivaisti a seconda delle aree di inquadramento (9,65 euro netti per l’area 1 - specializzato e specializzato super -), 8,80 netti per l’area 2 (qualificato e qualificato super), 6,56 netti per l’area 3 - comune -);

f) comma 19: con questa disposizione l’art. 54-bis disciplina in maniera puntuale le modalità di pagamento che sono effettuate dall’Inps il giorno 15 del mese successivo al quale si riferiscono le prestazioni. Ora viene aggiunta la seguente frase che, ovviamente, riguarda tutti i prestatore e non soltanto quelli che operano nel settore alberghiero, dell’agricoltura e degli Enti locali “ A richiesta del prestatore, espressa all’atto della registrazione nella piattaforma informatica Inps, invece che con le modalità indicate al primo periodo, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi quindici giorni dal momento in cui la prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è consolidata, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica Inps e stampato dall’utilizzatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l’importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore”. Si ritiene che, atteso anche il fatto che i costi sono a carico del prestatore, tale modalità non sarà mol-

to seguita: in ogni caso, per la piena agibilità amministrativa, occorrerà attendere i chiarimenti dell’Inps;

g) comma 20: l’impianto sanzionatorio viene confermato con una sola eccezione che riguarda gli imprenditori agricoli che potrebbero essere stati tratti in inganno dalla autocertificazione del prestatore che ha dichiarato, ad esempio, di non esser iscritto negli elenchi anagrafici dell’anno precedente. Ebbene, viene fatto salvo l’imprenditore laddove si dimostri che la violazione “deriva dalle informazioni incomplete e non veritieri contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica Inps dai prestatori”.

Le nuove norme ed il raccordo con l’apparato sanzionatorio

Le modifiche, sia pure minime, al comma 20 che si occupa dell’apparato sanzionatorio impongono, ad avviso di chi scrive, una lettura della circolare dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 5/2017 che va, ora, letta in relazione alle modifiche introdotte.

L’Ispettorato Nazionale del Lavoro sottolinea come il superamento dei 2.500 euro da parte di un utilizzatore per ogni singolo prestatore (comma 1, lettera c), limite che per le prestazioni in favore delle società sportive è aumentato a 5.000 euro (legge n. 205/2017), o comunque del limite di durata della prestazione fissato in 280 ore nell’anno civile (1° gennaio - 31 dicembre) o nei diversi importi previsti in agricoltura ove le retribuzioni orarie a seconda dell’area di riferimento sono 9,65, 8,80 e 6,56, comporti “la trasformazione del relativo rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno ed indeterminato a partire dal giorno in cui si realizza il superamento, con applicazione delle sanzioni civili ed amministrative”. Tale trasformazione non riguarda, ovviamente, la pubblica amministrazione ove si entra in organico attraverso concorso o selezione pubblica.

Fin qui, la nota ministeriale che ribadisce come la sanzione normativa scatti al superamento del tetto massimo del compenso o, in alternativa, al raggiungimento del tetto orario (è sufficiente uno soltanto dei requisiti).

La circolare si è guardata bene dallo specificare che, in relazione ai compensi previsti in agricoltura per le singole aree, riportati nel messaggio

Approfondimenti

Inps n. 2887 del 12 luglio 2017 (rispettivamente, 9,65, 8,80 e 6,56), il numero massimo delle ore lavorabili è 259 per l'area 1, 284 per l'area 2, e 381 per l'area 3. Ugualmente avrebbe potuto chiarire (le note interpretative dovrebbero servire anche a questo), mettendo in guardia sia gli ispettori che, soprattutto, le famiglie, che nelle prestazioni occasionali domestiche, ove il compenso orario netto è pari ad 8 euro, il tetto delle 280 ore si raggiunge con 2.240 euro e che, quindi, se si dovesse raggiungere il tetto dei 2.500 il "rischio" della trasformazione del rapporto a tempo pieno ed indeterminato si materializzerebbe in modo pressoché automatico.

Il legislatore, nell'intento di eliminare, il più possibile, il ricorso a forme elusive, vieta (comma 5), nel modo più assoluto, che le prestazioni occasionali in favore di un utilizzatore siano rese da soggetti che abbiano in corso con lo stesso rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa: tale divieto sussiste anche nel caso in cui i rapporti predetti siano cessati da meno di sei mesi.

Riferendosi, evidentemente, soltanto a tale ultima ipotesi, la circolare n. 5, giustamente, rileva un vizio "genetico" nella prestazione occasionale e, di conseguenza, afferma che, accertata la natura subordinata del rapporto, lo stesso si considera convertito sin dall'inizio in contratto a tempo pieno ed indeterminato, con tutte le conseguenze del caso. Nel caso in cui, invece, (ma la nota dell'INL non tratta le conseguenze di questa ipotesi) le prestazioni occasionali fossero prestate da un soggetto che ha in corso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con l'utilizzatore, non si potrà, evidentemente, parlare di conversione ma le eventuali prestazioni ulteriori dovranno essere retribuite e contribuite nei modi usuali e gli ispettori, ragionando sul caso concreto, verificheranno se ci sono sanzioni amministrative da irrogare (ad esempio, superamento del limite di lavoro straordinario).

In un passaggio successivo la circolare si occupa della sanzione specifica prevista dal legislatore compresa tra 500 e 2.500 euro che trova applicazione (comma 20) nel caso in cui sussista una violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva o di violazione di uno dei divieti individuati al comma 14: la sanzione si applica "per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulti accertata la violazione". Essa non è diffida-

bile e, applicando la misura ridotta postulata dall'art. 16, legge n. 689/1981, è pari ad 833,33 euro per ogni giornata non tracciata.

Prima di entrare nel merito della specifica applicabilità della sanzione, secondo l'indirizzo operativo espresso dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro va chiarito che per:

a) violazione dell'obbligo di comunicazione alla piattaforma informatica, si intende una comunicazione effettuata in ritardo (e non almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione), o carente di uno o più elementi richiesti dal legislatore (dati anagrafici ed identificativi del prestatore, luogo di svolgimento ed oggetto della prestazione, data ed ora di inizio e di termine dell'attività, fatte salve le particolarità per il settore agricolo, ed ora anche per le aziende alberghiere, le strutture ricettive e gli Enti locali - nuovo comma 17 - ove si parla di monte ore presunto in un arco temporale di dieci giorni, inserito dalla legge n. 96/2018 - e compenso pattuito), o con elementi diversi da quanto accertato (ad esempio, un numero di ore superiori rispetto a quelle comunicate, cosa che comporta una immediata segnalazione alla sede Inps);

b) divieti posti dal comma 14: vi rientrano gli utilizzatori che occupano più di cinque dipendenti (calcolati secondo i criteri fissati dalla circolare Inps n. 107/2017 che fanno riferimento all'organico medio non degli ultimi sei mesi ma dei mesi antecedenti che vanno dall'ottavo al terzo) e che, quindi, non possono accedere alle prestazioni occasionali, quelli delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che ne occupano fino ad otto (nuovo comma 14, dopo le modifiche avvenute con la legge n. 96/2018), i datori di lavoro agricoli che utilizzano soggetti "svantaggiati" iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici (con la scusante del nuovo comma 20, secondo periodo, laddove l'errore derivi dalle informazioni incomplete e non veritieri contenute nelle autocertificazioni dei prestatori rese alla piattaforma Inps), le imprese escluse *ex lege* perché operanti nei settori edili ed affini, lapidei, cave, torbiere, ecc. (l'Inps, nella circolare n. 107/2017 ne declina, ai fini del riconoscimento, i codici identificativi) e, infine, i datori che utilizzano le prestazioni occasionali in appalti di opere e servizi.

Tornando alla nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si notano le modalità di computo della

Approfondimenti

sanzione “in misura ridotta”: afferma la circolare che “laddove venga riscontrata la violazione degli obblighi di cui sopra in relazione a più lavoratori, la sanzione ridotta risulterà essere il prodotto tra il citato importo di euro 833,33 e la somma delle giornate lavorative non regolarmente comunicate ovvero effettuate in violazione dei divieti di cui al comma 14”. Tale orientamento è stato confermato nella nota n. 7427 del 21 agosto 2017: di conseguenza, gli ispettori del lavoro sono tenuti a rispettarlo, anche tenendo conto che esso risulta dal c.d. “applicativo SGIL” che prevede e conteggia tutte le sanzioni in materia di lavoro.

Si tratta di una interpretazione “prudente”, forse dettata da considerazioni di ordine generale, ma, ad avviso di chi scrive, nella moltiplicazione sopra riportata manca qualcosa proprio perché si riferisce “a più lavoratori”: infatti se, ad esempio, dovesse essere accertato che presso un utilizzatore titolare di un ristorante per le due giornate di sabato e domenica hanno prestato la loro attività (con comunicazione tardiva) tre lavoratori, atteso che la norma fa riferimento ad “ogni prestazione lavorativa giornaliera” la moltiplicazione dovrebbe prevedere che l’importo della sanzione sia pari ad 833,33 euro per il numero delle giornate lavorative non comunicate regolarmente (due) e per il numero dei lavoratori coinvolti (tre). Essa, tra l’altro, appare diversa da quella adottata, in caso del tutto simile, per il lavoro intermittente con la circolare n. 27/2013.

Nel passaggio successivo la circolare ricorda la piena applicabilità delle sanzioni legate al mancato rispetto del riposo giornaliero, delle pause e del riposo settimanale ed afferma che “il mancato rispetto da parte di qualsiasi utilizzatore (quindi, anche da parte della pubblica amministrazione) comporterà l’applicazione delle specifiche sanzioni previste dal D.Lgs. n. 66/2003”. Quest’ultimo, all’art. 18-bis, le prevede per il riposo giornaliero e per quello settimanale (attraverso un sistema progressivo, per fasce) ma non per le pause (che, potenzialmente, potrebbe essere la violazione più frequente): ad avviso di chi scrive, sarebbe stato opportuno ricordare agli ispettori che in tali casi è necessario applicare la disposizione ex art. 14, D.Lgs. n. 124/2004.

La nota ricorda, poi, riportando il testo dell’art. 3, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008 che per quel che concerne la tutela della salute e della sicurezza

del prestatore, trovano applicazione le disposizioni contenute nel predetto Decreto ed in altre norme speciali qualora la prestazione sia svolta in favore di un utilizzatore imprenditore o di un professionista, mentre ciò non vale per le prestazioni rese in ambito familiare.

Da ultimo, la circolare ministeriale affronta la questione relativa all’ambito di applicazione della c.d. “maxi sanzione sul lavoro nero” (art. 22, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015) in relazione alla sanzione “speciale” concernente l’obbligo di comunicazione preventiva della prestazione occasionale alla piattaforma informatica (comma 20). La mancata trasmissione della comunicazione preventiva o la revoca della stessa a fronte di una prestazione lavorativa effettivamente svolta e accertata come subordinata, portano a considerare il rapporto come “sconosciuto” alla pubblica amministrazione, con la conseguente contestazione di “lavoro nero”, pur se il lavoratore dovesse essere registrato in piattaforma.

A sostegno di tale orientamento l’Ispettorato Nazionale del Lavoro trova il supporto della Cassazione che, con sentenza n. 16340/2013, non ha ritenuto sufficiente “quale elemento di conoscibilità” che un lavoratore risultasse iscritto all’Albo delle Imprese Artigiane.

L’attività interpretativa dell’INL tende, giustamente, ad individuare alcuni criteri per differenziare le ipotesi nelle quali trova applicazione l’una o l’altra sanzione. Si tratta di un “percorso stretto” che porta alla identificazione di alcune situazioni ben precise.

Si applica la sanzione prevista dall’art. 54-bis, comma 20, ferma restando la registrazione delle parti in piattaforma, allorquando ricorrano congiuntamente due requisiti:

a) la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali (280 ore) previsti dallo stesso art. 54-bis. Qui sarebbe stato il caso di precisare, soprattutto per i potenziali utenti, come già si è accennato in precedenza, i diversi limiti temporali sia nel settore agricolo (in relazione ai compensi diversi secondo l’area di appartenenza) che nel lavoro presso le famiglie il limite di 280 ore si raggiunge con un importo di 2.240 euro e non 2.500;

b) la prestazione possa considerarsi occasionale in ragione di analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare

Approfondimenti

una mera violazione dell’obbligo di comunicazione. Qui l’INL fa l’esempio di una mancata comunicazione preventiva che riguardi una singola prestazione a fronte di una pluralità di prestazioni occasionali regolarmente comunicate nel corso del medesimo mese.

La mancanza di uno dei requisiti, qualora venga accertata la subordinazione, porta alla applicazione della maxi-sanzione che sussiste anche nella ipotesi in cui la comunicazione alla piattaforma Inps venga effettuata durante l’accesso ispettivo. La stessa violazione, infine, trova applicazione anche nei casi in cui dopo la prestazione l’utilizzatore revochi la comunicazione (ha tre giorni di tempo per farlo), ma gli organi di vigilanza abbiano accertato che la stessa è stata effettivamente resa.

Nulla ha detto, a livello interpretativo, la circolare circa quelle prestazioni, abbastanza frequenti, nei pubblici esercizi ma anche nelle strutture alberghiere ed in quelle ricettive che, pur essendo uniche, si svolgono “a cavallo” di due giorni (inizio dell’attività alle 20 e cessazione alle ore 01 del giorno successivo): *l’utilizzatore, trattandosi di prestazione che si svolge in un arco temporale di due giorni di calendario, per essere in regola con la previsione del comma 17 che fa riferimento ad almeno “quattro ore continuative nell’arco della giornata (36 euro oltre alla contribuzione del 33% alla gestione separata, al premio assicurativo ed ai c.d. “costi” di gestione)”, deve effettuare una comunicazione per otto ore complessive, atteso che alle ore 24, cambia il giorno?*

Per la verità, sul sito dell’Ordine nazionale dei consulenti del lavoro apparve, a suo tempo, riportata una risposta dell’Istituto (peraltro, non fornita da alcun elemento che la riconduca ad ufficialità), basata su una pedissequa interpretazione letterale della disposizione normativa, secondo la quale in caso di prestazioni “a cavallo” di due giornate debbono essere comunicate due prestazioni di quattro ore continuative ciascuna per cui se in un pubblico esercizio dovessero essere richieste ad un lavoratore prestazioni che, come riportato nell’esempio citato in precedenza, vanno dalle 20 alle 01 del giorno successivo, occorrerà procedere per complessive otto ore (quattro per una giornata e quattro per l’altra).

Nulla ha detto la nota dell’INL circa la previsione non sanzionata dalla norma della violazione

della lettera b), comma 1, laddove si vieta ad un utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori (ognuno dei quali può ben essere largamente sotto i limiti massimi di compenso o le ore annue consentite), di superare il limite complessivo dei 5.000 euro netti.

Da ultimo, nei “primi chiarimenti” non è stata affrontata la questione che scaturisce dalla lettura del comma 13 secondo la quale il contratto di prestazione occasionale è “il contratto mediante il quale un utilizzatore, di cui ai commi 6, lettera b), e 7 (imprese, professionisti, Onlus, associazioni, fondazioni, condomini con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a cinque, e pubbliche amministrazioni, senza limiti dimensionali, con le sole esclusioni soggettive previste al comma 14) acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di cui al comma 1 (5.000 euro netti complessivi nell’anno civile che, al massimo, nei limiti del monte ore annuo, non possono superare per i prestatori, presso il medesimo utilizzatore, la somma di 2.500 euro)”.

La questione non è di poco conto se si pensa che il lavoro accessorio si qualificava soltanto con i limiti di compenso stabiliti dal vecchio art. 48, D.Lgs. n. 81/2015. Qui, il rispetto dei limiti temporali e reddituali previsti al comma 1 sussiste (e sono gli unici requisiti che si richiedono nelle prestazioni domestiche), ma per gli altri utilizzatori la prestazione deve essere accompagnata da due ulteriori requisiti, peraltro alternativi, quello della occasionalità e quello della saltuarietà di ridotta entità.

Non è facile calare il primo concetto, quello della occasionalità, in un contesto organizzativo delle imprese ove, in modo abbastanza costante, la giurisprudenza di merito è restia a riconoscere tale requisito.

Per quel che riguarda, invece, il concetto di saltuarietà di ridotta entità (ma per ogni prestazione il legislatore richiede almeno quattro ore consecutive) si ritiene che un aiuto possa giungere dalla stessa norma allorquando richiama il rispetto dell’art. 9, D.Lgs. n. 66/2003 da cui si deduce che una prestazione occasionale può essere definita saltuaria, pur se continuativa, se, ad esempio, dura per due settimane consecutive nel rispetto del riposo settimanale (due giorni) calcolato all’interno di quattordici giorni, cosa che com-

Approfondimenti

porta, ovviamente, il rispetto sia del riposo giornaliero (undici ore tra una prestazione e l'altra) che delle pause (almeno dieci minuti dopo sei ore di lavoro).

Da ultimo, una piccola notazione riferita agli infortuni sul lavoro dei prestatori occasionali (PrestO). La circolare Inail n. 42/2017 ricorda come le imprese ed i professionisti siano obbligati a

comunicare all'Istituto, in via telematica, l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento. Tale obbligo non sussiste per le famiglie che occupano prestatori occasionali, le quali sono tenute alla comunicazione degli infortuni con prognosi superiore a tre giorni attraverso lettera raccomandata ar o Pec, utilizzando il Modello 4-bis RA.