

GESTIONE SEMPLIFICATA DEL RAPPORTO DI LAVORO OCCASIONALE: fine di un'epoca

Il D.lgs. n. 104/2022 ha messo le sue grinfie anche sui rapporti di lavoro occasionale.

E pensare che, nonostante la loro storia travagliata, fino al 12 agosto 2022 erano rimasti l'ultimo, vero e forse unico baluardo della gestione "semplificata" dei rapporti di lavoro.

Ma facciamo un passo indietro nella storia: c'era una volta il rapporto di lavoro occasionale accessorio, introdotto (sulla carta) dal D.lgs. n. 276/2003 e riservato, in origine, ai prestatori a rischio di esclusione sociale ed a soggetti non ancora entrati nel mercato del lavoro, od in procinto di uscirne.

Era infatti limitato ai disoccupati da oltre un anno, casalinghe, studenti e pensionati, disabili e soggetti in comunità di recupero, lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia nei 6 mesi successivi alla perdita del lavoro.

La durata delle prestazioni non doveva superare i 30 giorni e/o 3mila euro di compenso nell'anno solare, e poteva essere svolta esclusivamente in specifici ambiti, quali piccoli lavori domestici a carattere straordinario compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap, insegnamento privato supplementare, piccoli lavori di giardinaggio e di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti, realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli, collaborazioni con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza causati da calamità, eventi naturali improvvisi.

Il sistema non venne però concretamente applicato fino al 2008, quando l'art. 22 del D.l. n. 112/2008 convertito dalla L. n. 133/2008 aggiunse all'ambito di applicazione anche le attività agricole di carattere stagionale nonché quelle svolte nell'ambito dell'impresa familiare limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi, le consegne porta a porta e la vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica, oltre ad estenderne l'utilizzo ai giovani con meno di 25 anni regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università

o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, in qualsiasi settore produttivo il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza. Successivamente, il D.l. n. 5/2009 convertito dalla L. n. 33/2009, aggiunse alla platea dei prestatori occasionali anche i percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito.

I lavoratori venivano allora retribuiti con i "buoni lavoro" o "voucher" cartacei, ciascuno del valore di 7,5 euro di cui 5,8 euro di compenso, fiscalmente esente, acquistato dal committente e ceduto al lavoratore, che lo convertiva in danaro presso l'ente in cui era stato acquistato.

Ulteriore importante modifica al sistema *voucher*, volta a limitarne l'abuso, si ebbe poi con la L. n. 92/2012, in cui venne stabilito che "per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare".

Ancora, la L. n. 99/2013 eliminava il riferimento alla "natura meramente occasionale" e, successivamente, il D.lgs. n. 81/2015 (art. 48, 49, 50) innalzava il limite economico massimo generico per anno da 5.000 euro a 7.000 euro (3.000 euro per anno civile per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, specificando che per le prestazioni svolte nei confronti di ciascun committente imprenditore commerciale o professionista tale importo massimo era invece pari a 2.000 euro per anno).

Inoltre, venne introdotto il divieto di utilizzo dei buoni lavoro in ambito di appalti di forniture e/o servizi, e il valore nominale del singolo buono fu modificato in 10 euro, a fronte di un compenso netto per il prestatore di 7,50 euro.

Infine, venne resa obbligatoria la procedura telematica per le imprese che, per la prima volta, dovevano registrare preventivamente le prestazioni nella piattaforma telematica Inps, ➤

GESTIONE SEMPLIFICATA DEL RAPPORTO DI LAVORO OCCASIONALE: FINE DI UN'EPOCA

ma senza indicare orario di inizio e fine dell'attività lavorativa, e ciò, come è facile intuire, rendeva comunque fin troppo semplice eludere la reale entità delle ore lavorate.

Proprio in conseguenza dell'abuso dell'utilizzo dei buoni lavoro (o almeno, questa era stata la motivazione all'epoca pubblicizzata), il D.l. n. 25/2017, pubblicato ed entrato in vigore immediatamente, nella serata di venerdì 17 marzo 2017, con un fulmineo colpo di spugna che tutti ricordiamo, li abrogò totalmente, come contro-partita concessa dall'allora governo Gentiloni ai sindacati in cambio della loro rinuncia al referendum abrogativo del Jobs Act. Dopo poco più di un mese dall'abrogazione dei *voucher*, in data 24 aprile 2017, con l'entrata in vigore del D.l. n. 50/2017, vide la luce il nuovo assetto gestionale delle prestazioni occasionali, che è rimasto più o meno intatto fino a giorni nostri (fino al 12 agosto scorso, sic!).

Nello specifico, furono individuati due ambiti di utilizzo caratterizzati da diverse specificità, ovvero il *libretto famiglia* (in seguito L.F., di cui all'art. 54-bis, c.6, lettera a), D.l. n. 50/2017) per l'utilizzo in ambito familiare e delle società sportive (lettera b-bis), e i *prest-O* in ambito imprenditoriale (lettera b) e pubblico (c.7).

I limiti di utilizzo stabiliti erano (e sono tutt'ora) i medesimi per entrambi i sistemi, pari a 280 ore annue e/o 5.000 euro annui per ciascun prestatore con riferimento alla totalità degli utilizzatori, 5.000 euro annui per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori, e 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore (5.000 euro per gli *steward* nelle società sportive).

Altri paletti limitanti sono costituiti dal divieto di utilizzo da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, da aziende che abbiano una media semestrale di lavoratori a tempo indeterminato superiore a 5 (8 nel settore turistico-alberghiero per le sole prestazioni svolte dai medesimi soggetti autorizzati nel settore agricolo), da aziende del settore edile ed affini e lapideo, fermo restando il divieto già esistente in caso

di esecuzione di contratti d'appalto.

Le prestazioni occasionali non sono ammesse, inoltre, nel settore agricolo, fatta eccezione per i soggetti che, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli, siano pensionati, giovani con meno di 25 anni regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado e università, e percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Il L.F. retribuisce ogni ora di lavoro con un netto i 8 euro a fronte di un costo, per il committente, di 10 euro; il *prest-O* prevede invece un netto orario minimo di 9 euro ad un costo complessivo di 12,48 euro.

Relativamente ai *prest-O*, per ogni giornata di lavoro il prestatore deve ricevere un minimo di retribuzione pari 36 euro, ovvero l'equivalente di 4 ore, indipendentemente dalle ore effettivamente lavorate; inoltre, 4 è il numero massimo consentito di ore lavorate continuative giornaliere.

La gestione di questo sistema è interamente telematica: *prest-O* e L.F. possono essere acquistati dal committente con pagamento elettronico mediante la piattaforma Inps o utilizzando il Modello F24 Elide, previa registrazione dello stesso e del prestatore; successivamente, il datore di lavoro registrerà le prestazioni di lavoro, entro 60 minuti prima dell'inizio delle stesse per il *prest-O*, non oltre il terzo giorno del mese successivo allo svolgimento per il L.F.

L'Inps eroga il compenso direttamente al lavoratore entro il giorno 15 del mese successivo a quello in cui la prestazione è avvenuta.

Non vi è obbligo di redigere alcuna lettera/contratto di assunzione, né di inviare il modello Unilav al Ministero.

Nessun periodo di prova da formalizzare, nessuna elaborazione del Lul, Uniemens, versamento mensile di contributi e ritenute fiscali.

Nessuna CU, autoliquidazione Inail, modello 770.

Praticamente il paradiso degli adempimenti, solo la mera compilazione dei dati minimi necessari sulla piattaforma Inps e, per questo, quasi totalmente gestita in autonomia dai datori di lavoro senza costi aggiuntivi. ➤

GESTIONE SEMPLIFICATA DEL RAPPORTO DI LAVORO OCCASIONALE: FINE DI UN'EPOCA

Troppo facile?

Sì, tant'è che, a due giorni dall'ultima festa dell'assunzione di Maria (!!!!!), l'ormai celeberrimo D.lgs. n. 104/2022, ha spezzato l'incantesimo, affermando, all'art. 1, c.1, lettera f, che tutte le disposizioni ivi contenute si applicano anche al *“contratto di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96”*.

Ei fu.

Finita la favola della gestione snella e burocratizzata, anche i datori di lavoro dei prestatori occasionali dovranno ora redigere l'informativa con le informazioni previste dalla lettera a) alla lettera e) del co.1, art. 1 del D.lgs. n. 104/2022.

Se non fosse tragico, sarebbe quasi divertente analizzare quanto sia necessario ed opportuno informare il lavoratore di ogni singolo elemento previsto, confrontandolo con quanto già in essere nella gestione consolidata pre-D.lgs. n. 104: Lettera a) - *identità delle parti*: informazione già a disposizione del lavoratore mediante registrazione sulla piattaforma Inps.

Lettera b) - *luogo di lavoro*: idem come lettera a).

Lettera c) - *sede o il domicilio del datore di lavoro*: idem come lettere a) e b).

Lettera d) - *caratteristiche o descrizione sommaria del lavoro (non compatibili le informazioni relative a inquadramento, livello e qualifica)*: idem come lettere a), b) e c).

Lettera e) - *data di inizio del rapporto di lavoro*: idem come lettere a), b), c) e d).

Alla luce di ciò, nascono difficoltà oggettive a cogliere l'utilità del nuovo obbligo, in considerazione del fatto che, come sopra descritto, tutti gli elementi richiesti sono già conosciuti. L'unico dato estremamente chiaro ed inequivocabile è l'importo delle sanzioni previste in caso di inadempimento, di importo variabile da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato che, malignamente, potrebbe essere considerato l'unico scopo del nuovo adempimento. Tra l'altro, relativamente alla lettera e), un ulteriore dubbio sorge in considerazione del fatto che lo svolgimento del lavoro occasionale è soggetto a limiti meramente economici, risulta complicato identificare con precisione il momento esatto della costituzione del rapporto. Consideriamo ad esempio che un lavoratore

effettui prestazioni nel mese di febbraio 2022, e successivamente a dicembre 2022, dopo ben 9 mesi di inattività, faranno comunque capo ad un unico rapporto di lavoro o, al contrario, dovranno essere considerate come due distinti rapporti, con conseguente necessità di due diverse informative, una per ogni rapporto?

A chiusura di questa triste storia non possiamo esimerci dall'evidenziare che, citando l'art. 54-bis, D.l. n. 50/2017, il D.lgs. n. 104/2022 si riferisce sia i rapporti gestiti con L.F. che quelli gestiti con *prest-O*, e il novellato testo (ad opera sempre del D.lgs. n. 104/2022, art. 5, co.1) del secondo periodo del co.17, art. 54-bis, D.l. n. 50, inserisce l'obbligo delle informazioni relative alla trasparenza affermando che *“copia della dichiarazione, contenente le informazioni di cui alle lettere da a) ad e) è trasmessa, in formato elettronico, oppure è consegnata in forma cartacea prima dell'inizio della prestazione”*.

Ma il comma 17 dell'art. 54-bis rimanda espressamente agli utilizzatori di cui al comma 6, lettera b) del medesimo articolo, ovvero gli *“altri utilizzatori, nei limiti di cui al comma 14, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale di cui al comma 13”*; in ragione di ciò, l'obbligo di consegna della dichiarazione di cui al D.lgs.n. 104/2022 risulta essere limitato ai soli rapporti *“prest-O”*, con esclusione sia del L.F. che delle società sportive (lettere a e b-bis, c.17, art. 54-bis).

In sostanza, il testo del D.lgs. n. 104/2022 afferma che tutti i rapporti occasionali sono assoggettati alle previsioni del medesimo decreto, mentre il nuovo testo del D.l. n. 50/2017 riconduce l'obbligo solo ai *“prest-O”*.

Il conflitto potrebbe essere risolto considerando che lo stesso D.lgs. n. 104/2022 è applicabile anche ai rapporti di lavoro domestico, ed essendo di fatto il L.F. la versione *“domestica”* del *prest-O*, l'esclusione dagli obblighi di trasparenza del L.F. non appare del tutto coerente, anche se questa mancanza di coerenza fa *pendant* con tutto l'impianto normativo.

Ai posteri l'ardua sentenza, per ora confidiamo nell'abrogazione di queste previsioni assurde o, in subordine, di una sostanziale e realmente utile modifica.

