

Lavoro accessorio. Possibili abusi se un lavoratore in malafede conferma all'Inps di aver effettuato l'incarico

Nuovi voucher, rischio «prova»

Per l'utilizzatore difficile dimostrare che la prestazione non è stata svolta

La piattaforma telematica che l'Inps sta approntando per la gestione del nuovo lavoro accessorio prevede un pregevole meccanismo di tutela a favore del prestatore-lavoratore, ma lascia scoperto l'utilizzatore in caso di eventuali anomalie nell'esecuzione della prestazione.

Nella circolare 107/17 l'Istituto ha specificato che l'utilizzatore (tra questi imprese, professionisti, ma non le persone fisiche che useranno il libretto famiglia) – almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione - è tenuto a trasmettere una comunicazione telematica (o tramite il contact center) con i dati identificativi del prestatore, del luogo e della durata della prestazione e altre informazioni inerenti la gestione del rapporto. Il lavoratore viene avvisato di tale comunicazione tramite e-mail o sms.

Se la prestazione non è effettuata, l'utilizzatore può revocarla entro le ore 24 del terzo giorno seguente a quello in cui la stessa si sarebbe dovuta svolgere. Anche in questo caso è previsto l'invio di una e-mail o di un sms al prestatore. Avuta notizia dell'annullamento, se il lavoratore ha effettivamente lavorato, può collegarsi al sito dell'Inps e (sempre entro lo stesso termine) può comunicare l'avvenuta esecuzione della prestazione e assicurarsi il diritto a ricevere il compenso e l'accredito della relativa contribuzione.

Da quanto indicato nella circolare si evince che la dichiarazione del prestatore prevale su quella di revoca. Inoltre, è anche previsto che il prestatore possa collegarsi al sito Inps e autonomamente decidere di confermare di aver eseguito una prestazione lavorativa. In tal caso, qualora l'utilizzatore invii poi la revoca, quest'ultima è priva di effetti.

Si supponga che un soggetto concordi un intervento in lavoro accessorio per il giorno seguente e di conseguenza trasmetta immediatamente la comunicazione preventiva. Il prestatore, il giorno successivo non si reca al lavoro. L'utilizzatore non inoltra subito la revoca, ma la rimanda al giorno seguente. Il prestatore, evidentemente non in buona fede, dà conferma dell'avvenuta prestazione (in realtà non effettuata); quando, il giorno dopo, l'utilizzatore comunicherà la revoca, la stessa sarà inefficace e l'Inps procederà a pagare il lavoratore. Con anche il rischio di applicare una sanzione per lavoro nero, secondo quanto indicato dall'Inps.

Di voucher si è interessata anche la Fondazione studi dei consulenti del lavoro con la circolare 7.

Con riferimento al computo dei lavoratori utile per verificare se si possono utilizzare i voucher (il limite è di 5 dipendenti a tempo indeterminato), l'Istituto, per una mera necessità procedurale, sostiene che il periodo in questione, va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale. Secondo i consulenti, il criterio non è condivisibile in quanto non in linea con la norma (che non individua alcuna metodologia di calcolo) ma anche con l'orientamento giurisprudenziale. La scelta dell'Inps, affermano i professionisti, finisce per penalizzare aziende che, per esempio, avevano in forza 6 dipendenti a tempo indeterminato, dimessisi negli ultimi tre mesi. Applicando la logica dell'Istituto, l'azienda avrebbe

ancora 6 dipendenti, mentre nella realtà ne ha zero. Altro punto di critica verso la norma e anche la circolare, è quello relativo alla necessità di retribuire comunque 4 ore anche in caso di prestazione inferiore; scelta che sembrerebbe contrastare con l'articolo 36 della Costituzione e può creare discrasie con altre tipologie di lavoratori (per esempio i part time).

Giuseppe Maccarone

Matteo Prioschi