



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori BIANCONI e PAGANO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA L’11 APRILE 2017

Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, concernenti l’ampliamento delle possibilità di utilizzo del lavoro intermittente e l’introduzione degli istituti del lavoro a orario ridotto e del lavoro occasionale

ONOREVOLI SENATORI. - Il decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25, ha lo scopo di impedire l'indizione del *referendum* sui *voucher* promosso dalla CGIL, sopprimendo l'istituto del lavoro accessorio, introdotto con gli articoli da 48 a 50 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

La decisione è stata fortemente contestata dal mondo imprenditoriale che aveva individuato nel lavoro accessorio uno strumento in grado di incrementare la flessibilità del mercato del lavoro e di conseguenza di aumentare la competitività.

Si è posto pertanto il problema di ampliare la portata degli istituti lavoristici esistenti, in attesa, dopo che la Corte Costituzionale avrà dichiarato superato il *referendum* a seguito dell'approvazione del decreto-legge, di provvedere ad una nuova e più stringente regolamentazione del lavoro occasionale. Peraltro i *voucher* attualmente in possesso delle imprese saranno utilizzabili sino al 31 dicembre del 2017 e pertanto il Parlamento dispone del tempo necessario ad introdurre nuove disposizioni che aumentino l'elasticità del mercato del lavoro, ma al tempo stesso riducano gli abusi verificatisi con il sistema dei *voucher* e mantengano le tutele per i lavoratori.

Pertanto il presente disegno di legge prevede:

1. l'ampliamento delle possibilità di utilizzo del lavoro intermittente;
2. l'introduzione di un nuovo istituto denominato «lavoro ad orario ridotto»;
3. una nuova regolamentazione del lavoro occasionale, limitata nella portata applicativa e con maggiori tutele per i lavoratori.

Con l'articolo 1 si apportano delle modifiche alla disciplina del lavoro intermittente prevista dall'articolo 13 del decreto legislativo n. 81 del 2015, stabilendo che il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può «utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo». La norma si applica a tutti i settori economici e viene soppressa la limitazione per età precedentemente prevista (che era limitata ai soggetti con meno di 24 anni di età o con più di 55 anni). In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il ricorso ad esso è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, superato il quale il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Si stabilisce altresì che nei periodi di mancato utilizzo della prestazione, il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate. In tal caso gli spetta l'indennità di disponibilità prevista dall'articolo 16 del summenzionato decreto legislativo n. 81 del 2015.

Si rammenta che in caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro e che il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento. Le norme in questione non si applicano ai rapporti di

lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

L'articolo 2 prevede l'introduzione del lavoro a orario ridotto, sul modello dei «*mini jobs*» in uso in Germania. Diversamente dall'istituto del lavoro intermittente, nel quale il lavoratore dà la sua disponibilità e attende la chiamata, nel lavoro ad orario ridotto il lavoratore concorda, con un datore di lavoro, l'utilizzo della sua prestazione lavorativa in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

I limiti posti sono: un periodo massimo di lavoro complessivamente non superiore a settanta giornate nell'arco di un anno e per un monte di ore non superiore a cinquecento, anche variamente distribuite tra le giornate lavorative. In caso di superamento del predetto periodo di settanta giorni il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Il costo orario della prestazione di lavoro a orario ridotto è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative, in attesa del quale il costo orario è fissato in 12 euro.

Il contratto di lavoro a orario ridotto non può dar luogo, per il lavoratore, a compensi superiori a 7.500 euro nel corso di un anno civile. Di conseguenza la prestazione di lavoro del contratto di lavoro a orario ridotto è esente da imposizione sul reddito delle persone fisiche. Tuttavia il datore di lavoro provvede al versamento per conto del lavoratore dei contributi previdenziali all'INPS, in misura pari al 13 per cento del costo orario, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento. Di conseguenza il lavoratore ha diritto alle garanzie sociali in caso di malattia e infortunio.

Con l'articolo 3 infine si riprendono le tematiche del lavoro occasionale, utilizzando in parte il testo elaborato dalla Commissione lavoro della Camera dei deputati e presen-

tato il 14 marzo 2017. Il nuovo istituto, denominato «lavoro occasionale», si applica alle attività lavorative saltuarie rese a favore di famiglie (lavori domestici, *baby sitting*, assistenza domiciliare temporanea, insegnamento privato supplementare, lavori di giardinaggio e di manutenzione) e a favore di associazioni di volontariato o di committenti non imprenditori per la realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative, o destinate allo sviluppo del turismo locale ovvero per interventi in caso di calamità naturali.

Le attività lavorative di natura occasionale non possono dar luogo a compensi superiori a 7.500 euro nel corso di un anno civile e di 2.000 euro relativamente alle attività lavorative svolte a favore di un singolo committente.

Per usufruire delle prestazioni i committenti acquistano attraverso modalità telematiche o presso le rivendite autorizzate uno o più pacchetti di *coupon* lavoro orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro occasionale. Al fine di evitare abusi i dati identificativi degli acquirenti e il numero dei *coupon* acquistati sono trasmessi dai soggetti presso i quali è stato effettuato l'acquisto a una banca dati, nella quale confluiscono anche i dati sull'uso dei *coupon* lavoro. L'incrocio dei dati, assieme all'altra previsione che i *coupon* lavoro non possono essere ceduti a terzi, consente di ridurre fortemente i possibili abusi.

Il valore nominale dei *coupon* lavoro orari è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative, in attesa del quale il costo orario è fissato in 12 euro.

I committenti che ricorrono a prestazioni di lavoro occasionale sono tenuti, almeno sessanta minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore,

indicando anche il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione.

Come previsto dalla precedente disciplina, il prestatore di lavoro occasionale percepisce il proprio compenso dal concessionario del servizio, temporaneamente individuato nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro.

I *coupon* lavoro sono esenti da imposizione fiscale e il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i *coupon* lavoro orari, effettuando il versamento per suo conto dei contributi previdenziali all'INPS, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del *cou-*

pon lavoro, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento.

Quanto alle sanzioni, nei casi in cui venga accertato l'improprio utilizzo del buono lavoro, sia da parte della committenza, che dei lavoratori, ferme restando le conseguenze penalmente rilevanti in caso di false dichiarazioni, il superamento dei limiti quantitativi e qualitativi di utilizzo di tali forme di lavoro determina l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 600 ad euro 3.600.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Ampliamento delle possibilità di utilizzo del lavoro intermittente)

1. L'articolo 13 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è sostituito dal seguente:

«Art. 13. - (*Lavoro intermittente*) - 1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, a tempo determinato o indeterminato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

2. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

3. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.

4. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni».

Art. 2.

(Lavoro a orario ridotto)

1. Dopo l'articolo 13 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è inserito il seguente:

«Art. 13-bis. - *(Lavoro a orario ridotto)*

- 1. Il contratto di lavoro a orario ridotto è il contratto mediante il quale il lavoratore concorda, con un datore di lavoro, l'utilizzo della sua prestazione lavorativa in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

2. Il contratto di lavoro a orario ridotto è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a settanta giornate di effettivo lavoro nell'arco di un anno civile e per un monte di ore non superiore a cinquecento, anche variamente distribuite tra le giornate lavorative. In caso di superamento del predetto periodo di settanta giorni il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

3. Il contratto di lavoro a orario ridotto non può dare luogo per il lavoratore a compensi superiori a 7.500 euro nel corso di un anno civile. Fermo restando il limite complessivo di 7.500 euro, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo datore di lavoro per compensi non superiori a 5.000 euro annui.

4. Il costo orario della prestazione di lavoro a orario ridotto è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. In attesa della emanazione del decreto il costo orario è fissato in 12 euro.

5. Il compenso per la prestazione di lavoro del contratto di lavoro a orario ridotto è esente dall'imposta sul reddito delle per-

sone fisiche. Il lavoratore ha diritto alle garanzie sociali in caso di malattia e infortunio.

6. Il datore di lavoro provvede per conto del lavoratore al versamento dei contributi previdenziali alla Gestione separata presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del costo orario, e dei contributi assicurativi contro gli infortuni all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), in misura pari al 7 per cento.

7. Le disposizioni per l'attuazione del presente articolo sono adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. Allo scopo di rendere diffuso l'utilizzo del contratto di lavoro a orario ridotto, con il medesimo decreto sono individuate procedure semplificate di gestione, anche utilizzando più avanzate procedure telematiche».

Art. 3.

(Lavoro occasionale)

1. Dopo il capo V del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è inserito il seguente:

«CAPO V-BIS

LAVORO OCCASIONALE

Art. 47-bis. - *(Lavoro occasionale)* - 1.
Per lavoro occasionale si intendono le attività lavorative saltuarie rese in favore di famiglie, associazioni di volontariato o altri committenti non imprenditori o professionisti, relative a:

a) lavori domestici a carattere temporaneo;

b) assistenza domiciliare ai bambini o assistenza di carattere temporaneo, per periodi non superiori a trenta giorni, alle persone anziane, ammalate o con disabilità;

c) insegnamento privato supplementare;

d) lavori di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione;

e) realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative, o destinate allo sviluppo del turismo locale, organizzate da soggetti non aventi finalità di lucro;

f) collaborazione con associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di attività di solidarietà;

g) esecuzione di lavori nei settori dell'agricoltura e della pesca rese in favore di soggetti non professionali.

2. Le attività lavorative di natura occasionale di cui al comma 1 non possono dare luogo a compensi superiori a 7.500 euro nel corso di un anno civile. Fermo restando il limite complessivo di 7.500 euro, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro annui. Le somme di cui al presente comma sono rivalutate annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Art. 47-ter. - (*Accesso alle prestazioni di lavoro occasionale. Coupon lavoro*) - 1. I committenti che intendono usufruire delle prestazioni di lavoro occasionale, di cui al comma 1 dell'articolo 47-bis, acquistano attraverso modalità telematiche o presso le rivendite autorizzate uno o più pacchetti di *coupon* lavoro orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro occasionale. I dati identificativi degli acquirenti e il numero dei *coupon* acquistati sono trasmessi, dai soggetti presso i quali

è stato effettuato l'acquisto, alla banca dati di cui all'articolo 47-*quater*. I *coupon* lavoro non possono essere ceduti a terzi.

2. Il valore nominale dei *coupon* lavoro orari è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali. In attesa della emanazione del decreto il valore nominale dei *coupon* orari è fissato in 12 euro.

3. I committenti che ricorrono a prestazioni di lavoro occasionale sono tenuti a comunicare, almeno sessanta minuti prima dell'inizio della prestazione, alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, indicando altresì il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

4. Il prestatore di lavoro occasionale percepisce il proprio compenso dal concessionario di cui al comma 7, successivamente all'accreditamento dei *coupon* orari da parte del beneficiario della prestazione di lavoro occasionale. Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro occasionale.

5. Fermo restando quanto disposto dal comma 6, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i *coupon* lavoro orari, effettuando altresì per suo conto il versamento dei contributi previdenziali alla Gestione separata presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13 per cento del valore nominale del *coupon* lavoro, e dei contributi assi-

curativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del *coupon* lavoro, e trattiene l'importo autorizzato dal decreto di cui al comma 2, a titolo di rimborso spese. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali può essere rideterminata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla Gestione separata presso l'INPS.

6. In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da pubbliche amministrazioni, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei *coupon* lavoro orari.

7. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua, con proprio decreto, il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 5 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa dell'emanazione del decreto i concessionari del servizio sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere *a*) e *c*), e 6, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 47-*quater*. - (*Coordinamento informativo a fini di controllo e previdenziali. Sanzioni*) - 1. I dati sull'acquisto dei *coupon* lavoro e sul loro utilizzo, acquisiti ai sensi dell'articolo 47-*ter*, confluiscono in una apposita banca dati informativa, tramite la quale i dati sono trattati a fini conoscitivi, di controllo e previdenziali. I concessionari di cui al comma 7 dell'articolo 47-*ter*, le rivendite autorizzate, le sedi territoriali competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro

e l'INAIL sono tenuti a riversare nella suddetta banca dati informativa i dati in loro possesso sull'acquisto e sull'uso dei *coupon* lavoro. A tale fine l'INPS e l'INAIL stipulano un'apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Al fine di rafforzare l'attività di contrasto dell'utilizzo improprio delle forme di lavoro occasionale di cui all'articolo 47-*bis*, comma 1, anche mediante utilizzo dei dati incrociati tramite la banca dati di cui al comma 1 del presente articolo, nei casi in cui venga accertato l'improprio utilizzo del *coupon* lavoro, sia da parte della committenza che dei lavoratori, ferme restando le conseguenze penalmente rilevanti in caso di false dichiarazioni, il superamento dei limiti quantitativi e qualitativi di utilizzo di tali forme di lavoro determina l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 600 ad euro 3.600.

