



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori TESTOR, BERNINI, MOLES, SERAFINI, GALLONE, QUAGLIARIELLO, CESARO, FLORIS, TIRABOSCHI, FERRO, PEROSINO, LONARDO, CONZATTI, TOFFANIN, MANGIALAVORI, DAMIANI, MASINI e BERUTTI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 26 GIUGNO 2018

Modifiche alla disciplina delle prestazioni di lavoro occasionali

ONOREVOLI SENATORI. - Con il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, emanato in attuazione della legge 14 febbraio 2003, n. 30, conosciuta come «legge Biagi», è stato introdotto nel nostro ordinamento il lavoro occasionale di tipo accessorio, meglio noto come «voucher».

Nel tempo, l'istituto ha subito importanti modifiche. Con un primo intervento legislativo, (articolo 22 del decreto-legge n. 112 del 2008), nel confermare la possibilità di utilizzare le prestazioni di lavoro accessorio (inteso come attività di natura occasionale) nell'ambito dei lavori di giardinaggio, di pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà, nell'insegnamento privato supplementare e nell'impresa familiare (limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi), si è estesa l'applicazione all'agricoltura e ai lavori domestici. Nel settore agricolo, in particolare, sono riconducibili al lavoro accessorio le attività di carattere stagionale svolte da pensionati e studenti con meno di 25 anni e le attività (da chiunque svolte) in favore dei produttori agricoli aventi un volume di affari annuo non superiore a 7.000 euro. Si sono introdotte le attività lavorative rese nei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, secondo l'idea dei tirocini estivi, nonché le attività lavorative rese nell'ambito della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica. Inoltre il lavoro accessorio non viene più limitato alle prestazioni occasionali rese dai soggetti a ri-

schio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne.

Pertanto l'unico settore che rimane «ancorato» all'originaria disciplina sperimentale è il settore agricolo che continua a scontare tutte le iniziali limitazioni, pur avendolo reso uno strumento per l'emersione del lavoro irregolare.

È importante evidenziare che nelle regioni nelle quali si è utilizzato il *voucher*, l'occupazione agricola dipendente a tempo determinato non solo non è diminuita ma in molti casi si è incrementata.

Il lavoro occasionale, così come era stato pensato, grazie alla sua flessibilità, ha ben risposto anche alle esigenze di «variabilità» proprie delle aziende turistico-ricettive, rispondendo a numerose esigenze: portare regolarità nel lavoro, permettere ai giovani inoccupati di realizzare prime esperienze di lavoro, offrire un complemento di reddito ai lavoratori che percepiscono un sostegno dallo Stato e alle famiglie in modalità compatibili con l'organizzazione familiare; offrire all'impresa quella flessibilità che è necessaria nelle attività a intensità discontinua e in presenza di saltuari segnali di crescita.

Tuttavia, l'istituto del lavoro accessorio è stato interessato da una serie di interventi normativi, tra cui la legge n. 92 del 2012 (di riforma del mercato del lavoro - cosiddetta legge Fornero) che, nel quadro di un intervento complessivo volto a limitare l'abuso delle forme contrattuali flessibili, ha ristretto l'ambito di operatività, ridefinendo i limiti di applicazione dell'istituto sulla base del solo criterio dei compensi.

La disciplina è stata successivamente modificata con il decreto legislativo n. 81 del

2015, adottato in attuazione della legge delega in materia di lavoro n. 183 del 2014 (cosiddetto *Jobs act*). Tra le modifiche di maggior rilievo vi è l'innalzamento da 5.000 euro a 7.000 euro (annualmente rivalutati) nel corso di un anno civile e con riferimento alla totalità dei committenti, del limite massimo entro cui deve rientrare la retribuzione perché la prestazione possa configurarsi come lavoro accessorio.

A poca distanza dall'abrogazione dell'istituto del lavoro accessorio occasionale, ad opera del decreto-legge n. 50 del 2017, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 21 giugno 2017, n. 96, si introduce con l'articolo 54-*bis* una nuova tipologia contrattuale, le cosiddette «prestazioni occasionali».

La nuova disciplina sul lavoro occasionale, introdotta dall'articolo 54-*bis* del decreto-legge n. 50 del 2017, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96 del 2017, consente a datori di lavoro e persone fisiche di acquisire prestazioni di lavoro temporaneo a carattere occasionale sulla base di un sistema di regole e tutele che tuttavia ne restringe notevolmente il campo di applicazione rispetto alla precedente normativa. Preme evidenziare che, seppur la definizione di occasionalità della prestazione continui ad essere ricondotta a un limite annuo di compenso molto basso, l'accesso è garantito esclusivamente alle imprese di piccole dimensioni. Tale nuovo strumento delle cosiddette «prestazioni occasionali» avrebbe dovuto sostituire quello del *voucher*, ma di fatto si è rivelato decisamente insoddisfacente, almeno sulla base di una prima lettura dei dati relativi al secondo semestre 2017.

Le motivazioni del mancato utilizzo dello strumento da parte delle imprese sono riconducibili tanto a un eccesso quanto, in parte, alla complicata piattaforma informatica creata dall'INPS.

In particolare, in base al comma 1 dell'articolo 54-*bis*, le attività lavorative occasio-

nali sono costituite da quelle che danno luogo (in un anno civile) a compensi complessivamente non superiori a 5.000 euro, per ciascun prestatore con riferimento alla totalità degli utilizzatori; a 5.000 euro, per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori; a 2.500 euro, per prestazioni rese complessivamente da ogni prestatore in favore dello stesso utilizzatore. In caso di superamento del limite di 2.500 euro, o comunque di durata della prestazione superiore a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato. È prevista una sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera in cui risulta accertata la violazione. Nel portafoglio elettronico della piattaforma informatica INPS sono contemplati i contatori aziendali con riferimento al netto erogato alla totalità dei prestatori, ma non è presente uno specifico contatore aziendale per singolo prestatore/azienda con calcolo del raggiungimento del tetto dei corrispettivi relativi alle prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, né un contatore aziendale per singolo prestatore con calcolo del raggiungimento del tetto temporale annuale previsto, oltretutto variabile per il settore agricolo in base alla tariffa di pagamento.

Le criticità sono diverse; per esempio, si segnala l'ostacolo per i soggetti intermediari, i quali, pur potendo, per norma e su delega dell'impresa, accedere alla piattaforma per gestire le varie fasi della procedura, non posso operare per provvedere ad alimentare la provvista economica del portafoglio aziendale, elemento questo che obbliga l'impresa ad accedere a sua volta alla piattaforma per potervi provvedere, così vanificando la funzione stessa dell'intermediario quale facilitatore di servizi.

Per quel che riguarda l'impresa agricola, essa, diversamente dalla generalità delle im-

prese, è soggetta a una sanzione qualora il prestatore utilizzato non disponga dei requisiti soggettivi previsti dalla norma. Nella piattaforma informatica INPS è di fatto l'utilizzatore (l'impresa stessa), e non il diretto interessato (il prestatore), che deve attestare/dichiarare, sotto la propria responsabilità, la condizione soggettiva prevista dalla norma, assumendosene la piena responsabilità. Tanto obbliga l'utilizzatore, senza comunque esonerarlo da responsabilità e conseguenze, ad acquisire a sua volta dal prestatore di lavoro un'autocertificazione sullo *status* personale di quest'ultimo, in quanto con tutta evidenza non vi è modo e maniera per l'utilizzatore di avere contezza di tale condizione. Il prestatore di lavoro occasionale è tenuto a registrarsi preventivamente nell'apposita sezione della piattaforma INPS ed è obbligato, ma la norma non lo prevede, a registrarsi sia con un numero di cellulare che con una casella di posta elettronica. La norma prevede in questo caso l'alternatività tra le due informazioni mentre la piattaforma INPS impedisce la registrazione del prestatore nel caso in cui non indichi entrambi i recapiti.

L'utilizzo limitato alle sole aziende che hanno alle proprie dipendenze non più di cinque lavoratori. La misura minima oraria del compenso pari a 9 euro, tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro. Il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata.

Quanto sopra esposto rappresenta solo una parte delle criticità di una normativa che evidentemente non risponde a quelle che sono le specifiche esigenze di semplificazione richieste dalle imprese pur nel rispetto della tracciabilità del ricorso a tale strumento e dei diritti dei lavoratori. Pertanto diviene urgente e indispensabile un inter-

vento sull'articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, che, nel rispetto dei principi voluti dal legislatore di tracciabilità del sistema e tutela dei diritti, consenta di renderlo funzionale e concretamente utilizzabile quale strumento di semplificazione ed emersione, quale doveva essere ed è stato nel passato.

Il presente disegno di legge si compone di 2 articoli.

L'articolo 1 apporta modifiche all'articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, di seguito indicate:

al comma 8, imputando al prestatore di lavoro occasionale l'onere di attestare la propria condizione soggettiva di pensionato, studente disoccupato o percettore di prestazioni integrative del salario, al fine di rendere immediatamente individuabile da parte dell'impresa agricola i prestatori di lavoro effettivamente utilizzabili ed evitando all'impresa di dover preventivamente acquisire dagli stessi un'autocertificazione peraltro non sufficiente a escludere l'applicazione delle sanzioni previste dal comma 20. Inoltre dovrà essere il prestatore ad autocertificare, all'atto della registrazione, la propria condizione di lavoratore non iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli in quanto l'impresa, salvo che non l'abbia assunto essa stessa l'anno precedente, non è nella condizione di poterlo accertare. Tale informazione, potendo invece essere direttamente accertata in via preventiva dallo stesso INPS, dovrebbe poter diventare, almeno in prospettiva, oggetto di automatismo della stessa piattaforma informatica;

al comma 14, lettera *a*), la quale stabilisce il divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale (*voucher*) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, si interviene preve-

dendo l'eccezione per le imprese turistico-ricettive applicanti un CCNL di settore;

al comma 14, ribadendo nel testo della lettera *b*) che solo i prestatori che abbiano provveduto ad autocertificare la propria condizione di cui al comma 8, possano essere legittimamente utilizzati dall'impresa agricola;

al comma 17, alla lettera *d*), prevedendo che nella dichiarazione da trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione attraverso la piattaforma informatica INPS, l'imprenditore agricolo dichiara la data di inizio e il numero complessivo di ore di prestazione con riferimento ad un arco temporale di quindici giorni, anziché di tre. Tale correttivo muove dalla considerazione che già per il modello di regolazione del rapporto a tempo determinato agricolo, da nessuno messo in discussione, non vige la presunzione di continuità della prestazione durante l'arco temporale di vigenza del rapporto e pertanto consente l'esecuzione di più prestazioni intervallate da periodi di inattività, senza necessità che se ne debba predeterminare la collocabilità in specifici giorni del calendario. Tale esigenza nasce evidentemente dalla necessità di affrontare l'intrinseca specialità del modello produttivo agricolo, che nei diversi ordinamenti colturali opera con una scansione temporale legata alla variabilità delle condizioni meteo-climatiche;

al comma 17, alla lettera *e*), specificando che i minimi di prestazione per il settore agricolo restano agganciati alle tabelle salariali di settore (riferimento al comma 16) e che la durata minima della prestazione è da riferirsi all'arco temporale dei quindici giorni;

al comma 18, inserendo una previsione *ad hoc* relativa all'imprenditore agricolo che consenta la variazione in diminuzione del

numero di ore di prestazione inizialmente dichiarate e non solo la revoca. Fermo restando quindi l'arco temporale di quindici giorni l'imprenditore qualora avesse la necessità di ridurre l'entità della prestazione - per parziale defezione dei prestatori ovvero per differire a successivo periodo le prestazioni per problemi legati alla variabilità delle condizioni meteo-climatiche - sarebbe messo nella condizione di poter utilemente intervenire dandone comunicazione per il tramite della piattaforma informatica INPS;

al comma 20, inserendo, in caso di violazioni delle disposizioni di cui al comma 14, per il solo imprenditore agricolo la non applicazione delle sanzioni qualora la violazione sia conseguente alle improprie autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8.

L'articolo 2 modifica l'articolo 17 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. In particolare la problematica non affrontata dal *Jobs Act* riguarda il rapporto tra NASpI e impiego con lavoro intermittente. Un disoccupato che venga impiegato con contratto di lavoro intermittente per brevi periodi (ad esempio, in occasione di *meeting*, manifestazioni fieristiche, *weekend*, festività, eccetera) perde gran parte dell'indennità di disoccupazione. Ne conseguono due risultati, entrambi negativi: le aziende hanno maggiori difficoltà a reperire il personale e, quel che è peggio, si disincentiva il lavoro regolare. Per ovviare a tale inconveniente, si propone di stabilire che, in analogia a quanto previsto per il lavoro occasionale, i redditi da lavoro intermittente siano cumulabili con la NASpI, sia pur entro un determinato limite.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. All'articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 8:

1) all'alinea sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «purché, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica gestita dall'INPS, autocertifichino la relativa condizione»;

2) alla lettera *d)* è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, nelle more dell'adeguamento della piattaforma informatica gestita dall'INPS, il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella medesima piattaforma informatica, la non iscrizione l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli»;

b) al comma 14:

1) alla lettera *a)* è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Fanno eccezione le aziende del settore turistico che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per il turismo»;

2) alla lettera *b)* le parole: «rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti», sono sostituite dalle seguenti: «rese dai soggetti di cui al comma 8 che abbiano autocertificato la propria condizione soggettiva e, nelle more dell'adeguamento della piattaforma informatica gestita dall'INPS, quella di non iscritto»;

c) al comma 15 dopo le parole: «di cui al comma 6, lettera *b)*, versa» sono inserite le seguenti: «, anche tramite un intermedia-

rio di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12»;

d) al comma 17:

1) alla lettera *d)*, le parole: «la durata della prestazione» sono sostituite dalle seguenti: «la data di inizio e il monte orario complessivo presunto» e la parola: «tre» è sostituita dalla seguente: «quindici»;

2) alla lettera *e)*, dopo le parole: «ai sensi del comma 16» sono inserite le seguenti: «. Le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera *d)*»;

e) al comma 18:

1) dopo il primo periodo è inserito il seguente: «Se l'utilizzatore è un imprenditore agricolo, lo stesso è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center* messi a disposizione dall'INPS, la revoca della prestazione ovvero il minore numero di ore di prestazione rese con riferimento all'arco temporale dichiarato, entro i tre giorni successivi alla data di termine dello stesso»;

2) al secondo periodo, dopo le parole: «In mancanza della predetta revoca» sono inserite le seguenti: «o comunicazione di riduzione»;

f) al secondo periodo del comma 20 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, salvo che la violazione di cui al comma 14 per l'imprenditore agricolo non derivi dalle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8».

Art. 2.

1. All'articolo 17 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«2-bis. I redditi derivanti da prestazioni di lavoro intermittente sono cumulabili con le

prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito nel limite di 5.000 euro per anno. Per tali redditi non trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 9, comma 2, e 10, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro intermittente».