

# Riuscirà la nuova disciplina sui voucher a consentire il raggiungimento di un punto di incontro tra tutela del lavoro occasionale e garanzia di crescita dell'occupazione?

Gabriele Fava

Il 15 giugno 2017 l'aula di Palazzo Madama ha dato il definitivo via libera alla cosiddetta "manovrina". Il testo di Legge approvato, tra le tante norme che lo compongono, contiene la nuova disciplina del lavoro occasionale, un tempo retribuito mediante i voucher, definitivamente abrogati dal Governo con il D.L. 25/2017.

Una volta eliminati i voucher, le prestazioni di lavoro occasionale sono rimaste del tutto prive di una disciplina di riferimento. L'unico strumento utilizzabile per queste tipologie di prestazioni di lavoro era, di fatto, il lavoro a chiamata. Appariva sin da subito a tutti evidente, tuttavia, che il lavoro a chiamata rappresentasse una forma contrattuale inadeguata alle esigenze di flessibilità di particolari settori merceologici (si pensi ad esempio al settore turistico in alta stagione o alle manifestazioni sportive o culturali) e che, quindi, non potesse costituire una valida alternativa ai voucher.

Con l'approvazione del nuovo testo di legge il lavoro occasionale è stato disciplinato da due distinti strumenti: il Libretto Famiglia per i committenti non professionali e le famiglie e il nuovo contratto di prestazione occasionale per gli imprenditori e i professionisti.

Il primo strumento è costituito da una serie di titoli di pagamento del valore nominale di dieci euro e serve a remunerare le prestazioni occasionali non superiori ad un'ora relative a piccoli lavori domestici. La nuova normativa, inoltre, tipizza le tipologie di prestazione che possono essere rese: attività di pulizia, manutenzione, servizi di baby-sitting, assistenza a bambini, anziani, ammalati, disabili e lezioni private. Con lo scopo di prevenirne l'abuso, il Libretto Famiglia prevede che il prestatore occasionale non possa guadagnare più di 5000 euro in un anno e più di 2500 euro per ciascun singolo committente. E' fatto espresso divieto, inoltre, di ricorrere al Libretto ai soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Se, da una parte, la normativa sul Libretto Famiglia va finalmente (e in maniera apprezzabile) a colmare la lacuna che l'abrogazione dei voucher aveva contribuito a creare, dall'altra non si condivide pienamente la scelta di prevedere un tetto alla retribuzione indistintamente stabilito per tutte le tipologie di prestazione. Infatti, posto che la tracciabilità delle prestazioni di lavoro è garantita da una procedura interamente telematica e che la nuova disciplina si premura di tipizzare le prestazioni di lavoro oggetto del c.d. Libretto Famiglia, prevedere un tetto ai compensi annui, soprattutto per attività come il baby sitting, l'insegnamento privato o i piccoli lavori domestici, per le quali è facile aspettarsi una durata dilatata nel tempo, non pare la scelta appropriata.

Per quanto concerne le imprese, invece, potranno oggi avvalersi del nuovo contratto di prestazione occasionale che sarà attivabile tramite una procedura online su un portale gestito dall'INPS. Ciascun utilizzatore dovrà versare, attraverso un'apposita procedura telematica, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. Tali somme, che non potranno comunque essere inferiori a 9 euro all'ora, verranno accreditate ad opera dell'INPS sul conto corrente bancario del prestatore il giorno 15 del mese successivo a

quello in cui si è svolta la prestazione. Se pare condivisibile prevedere che la procedura si svolga interamente e unicamente attraverso la nuova piattaforma informatica, pare, invece, censurabile la scelta operata di affidarne la gestione all'INPS in luogo dell'ANPAL, soggetto che, in virtù del proprio ruolo di ente responsabile dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, sarebbe stato senz'altro più indicato.

Altra evidente criticità della nuova normativa è rappresentata dal fatto che il nuovo contratto di lavoro occasionale attivabile dalle imprese non potrà essere utilizzato da aziende che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Parimenti, la nuova tipologia contrattuale non potrà essere impiegata nel settore edile e nell'ambito degli appalti di opere o servizi.

Anche per quanto riguarda le prestazioni occasionali rese in favore delle imprese è previsto un tetto massimo alla retribuzione percepibile (5000 euro in un anno e non più di 2500 euro per singolo committente) e un limite massimo di 280 ore nell'arco di un anno civile. In caso di superamento dei predetti limiti la nuova normativa prevede una sanzione decisamente sproporzionata: la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in ordinario lavoro subordinato a tempo indeterminato. Quest'ultima previsione, costituisce, senza ombra di dubbio, una pesante criticità. Oltre a ciò, con specifico riferimento al limite orario, si evidenzia che nella prassi risulterà complesso verificarne l'eventuale sfioramento, con la conseguenza che ciò potrebbe verosimilmente portare a un aumento del contenzioso a riguardo.

Ulteriore punto carente della nuova normativa è costituito dalla totale mancanza di previsioni inerenti il recesso dal contratto. A tal proposito, il lavoratore e, soprattutto, il datore di lavoro, si troveranno in una situazione di assoluta mancanza di certezza e stabilità. In conclusione, nonostante l'intervento del Legislatore vada a colmare il pericoloso vuoto normativo generato dall'abolizione dei voucher, l'applicazione pratica delle nuove norme non condurrà all'auspicato punto di incontro tra l'esigenza di tutela delle prestazioni occasionali da una parte e la garanzia di una crescita occupazionale dall'altra.

29/6/2017