

I “nuovi” voucher: la disciplina sul LAVORO OCCASIONALE

NOTA PER I DELEGATI

Con l'articolo 54 bis, della legge 21 giugno 2017, n. 96, il Governo ha disciplinato il LAVORO OCCASIONALE, di fatto reintroducendo il lavoro a voucher (che lo stesso Governo aveva abolito solo due mesi prima per evitare il referendum abrogativo promosso dalla CGIL).

In materia di lavoro occasionale l'INPS ha emanato la circolare n. 107/2017, i messaggi n. 2887/2017 e 3177/2017 e un comunicato stampa l'11 agosto, mentre l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto con la circolare n. 5/2017 in tema di regime sanzionatorio.

Nella presente nota forniamo una prima illustrazione dell'attuale quadro normativo, mettendone in evidenza i principali limiti e rinviando per maggiori approfondimenti tecnico-normativi alle fonti citate.

Va tuttavia ribadito come il varo della nuova normativa si configuri come un «vero e proprio **“furto di democrazia”**, avendo sottratto ai cittadini la possibilità di esprimersi sull'abolizione dei voucher dopo che il Governo prima ha abrogato l'intera disciplina e poi, una volta revocato l'appuntamento referendario, introdotto una nuova disciplina sul lavoro occasionale, senza alcun confronto con le parti sociali e mantenendo inalterate molte delle criticità presenti nella precedente disciplina¹».

Di fronte a questo “schiaccio alla democrazia” prosegue l'iniziativa della CGIL: nei prossimi giorni verrà depositato in Corte di Cassazione un'istanza di riesame dell'ordinanza che aveva annullato la consultazione referendaria: l'obiettivo è quello di una nuova riconvocazione del referendum, estendendo il quesito alla normativa sul lavoro occasionale.

A chi, più o meno in buona fede, sostiene la necessità dei nuovi voucher (per i “lavoretti” o per pagare la baby sitter...) occorrerà ricordare che la stessa CGIL riconosce l'utilità di uno strumento contrattuale - opportunamente regolamentato - per alcune prestazioni occasionali in ambito domestico e a favore di privati (articoli 80 e 81 della Carta dei diritti) e che a tale ambito andava limitata la nuova disciplina: per quanto riguarda invece le imprese esse dispongono già di innumerevoli forme contrattuali flessibili (e precarie) per far fronte alle esigenze di manodopera di durata limitata (contratti a tempo determinato, part-time, contratti stagionali, somministrazione, ecc.).

Aspetti trattati:

Generalità.....	2
Norme comuni al Libretto Famiglia e al Contratto di prestazione occasionale.....	2
Soglie di utilizzo	2
Effetti del superamento delle soglie: trasformazione in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato	3
Esclusioni	3
Gestione.....	3
Obblighi di comunicazione	4
Pagamenti	4
Libretto Famiglia.....	4
Comunicazione dell'utilizzatore del Libretto Famiglia	5
Contratto di prestazione occasionale (PrestO)	5
Limiti all'utilizzo del Contratto di prestazione occasionale	5
Comunicazioni relative al Contratto di prestazione occasionale	6
Il regime per le pubbliche amministrazioni	6
Il regime per l'agricoltura	7
Contratto di prestazioni occasionale: Sanzioni	8
Bonus baby sitting e utilizzo dei vecchi voucher	8

¹ Dalla Nota della CGIL Nazionale alle Strutture del 10 luglio 2017

GENERALITÀ

L'attuale normativa prevede la possibilità per i datori di lavoro (o più precisamente gli "utilizzatori") di acquisire prestazioni di lavoro occasionali secondo **due distinte modalità di utilizzo**:

- il **Libretto Famiglia**, a cui possono fare ricorso come utilizzatori le persone fisiche
- il **Contratto di prestazione occasionale** (c.d. **PrestO**), a cui possono ricorrere, sempre come utilizzatori, professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, imprese del settore agricolo (per tutti questi soggetti la condizione è che non occupino più di 5 dipendenti a tempo indeterminato), amministrazioni pubbliche a prescindere dal numero dei dipendenti.

NORME COMUNI AL LIBRETTO FAMIGLIA E AL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

SOGLIE DI UTILIZZO

Si sottolinea che la norma di legge e la circolare INPS sul lavoro occasionale fanno ricorso ai seguenti termini:

- "prestatore" per chi presta la sua attività lavorativa, quindi il lavoratore,
- "utilizzatore" per chi utilizza tale attività lavorativa (quasi a sottolineare la caratteristica "usa e getta" della prestazione), quindi il datore di lavoro.

Nella presente nota verranno spesso usati, anche per maggiore chiarezza, i termini lavoratore e datore di lavoro.

Per prestazioni occasionali si intendono le attività lavorative che danno luogo nel corso di un anno civile (1° gennaio - 31 dicembre):

1. a compensi di importo complessivamente non superiore a **€ 5.000 per ciascun prestatore** di lavoro, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
2. a compensi di importo complessivamente non superiore a **€ 5.000 per ciascun utilizzatore**, con riferimento alla totalità dei prestatori di lavoro (v. però oltre quanto previsto nel caso in cui i prestatori siano pensionati, studenti under 25, disoccupati o percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito, circostanza che può aumentare il limite fino a € 6.666);
3. a compensi di importo non superiore a **€ 2.500 per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore**, prestazioni che non possono comunque superare il **limite di durata** di **280 ore** nell'arco dello stesso anno civile. Nel **settore agricolo** tale **limite di durata** (superiore) è dato dal **rapporto** tra € 2.500 annui e la retribuzione oraria individuata dal CCNL (v. pagina 7).

I suddetti **limiti economici** si riferiscono ai **compensi** percepiti dal prestatore **al netto** dei contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Con riferimento al limite annuo di prestazioni di lavoro occasionali a cui potrà ricorrere ciascun utilizzatore (**€ 5.000** - v. precedente punto 2.) il decreto prevede che il compenso al prestatore sia però computato in misura pari al 75% qualora le prestazioni siano rese da:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Quindi:

- **ciascun datore di lavoro può ricevere prestazioni occasionali complessive corrispondenti a un compenso netto non superiore a € 5.000** da più lavoratori, ciascuno dei quali può svolgere, nei confronti dello stesso datore di lavoro, prestazioni nel limite di € 2.500. **Il limite di € 5.000 per datore di lavoro si incrementa** se la prestazione viene resa da pensionati, studenti under 25, disoccupati o percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito (v. riquadro precedente), perché per queste categorie di soggetti il compenso viene considerato nel limite del 75% (quindi un “utilizzatore” che ricorresse al lavoro occasionale di pensionati e/o studenti, ecc. potrebbe ricevere prestazioni **fino a € 6.666**). Per i lavoratori, anche se appartenenti alle suddette categorie, i limiti rimangono invariati (€ 5.000 ed € 2.500: v. punto successivo).
- **Ciascun lavoratore può effettuare prestazioni nei confronti di più datori nel limite complessivo di € 5.000 di compensi, ma nei confronti di un solo datore il limite massimo è di € 2.500.** Nei confronti di un singolo utilizzatore è previsto un **limite di durata** pari a **280 ore**. Nel settore agricolo tale limite è pari al rapporto tra € 2.500 e la retribuzione oraria individuata dal CCNL e può risultare molto superiore (v. pagina 7).

EFFETTI DEL SUPERAMENTO DELLE SOGLIE: TRASFORMAZIONE IN RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO

PIENO E INDETERMINATO

Se le prestazioni di un singolo lavoratore nei confronti di un unico datore **superano il limite** annuo (con riferimento all’anno civile) stabilito per i **compensi (€ 2.500)** o il limite di **durata di 280 ore** (o il diverso limite di durata del settore agricolo) si determina la **trasformazione** del rapporto in un contratto di lavoro a **tempo pieno e indeterminato** dal giorno in cui si realizza il superamento stesso².

Questa disposizione fa parte del regime sanzionatorio che prevede misure ulteriori e specifiche nel caso del Contratto di prestazione occasionale (v. oltre).

La trasformazione in tempo indeterminato non opera nel caso in cui l’utilizzatore sia una pubblica amministrazione.

ESCLUSIONI

Non è possibile fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali da parte di **lavoratori con i quali l’utilizzatore abbia in corso o abbia avuto nei 6 mesi precedenti un rapporto di lavoro subordinato** o di **collaborazione coordinata e continuativa**.

La violazione di questa norma comporta la **conversione** del rapporto in un **contratto a tempo pieno e indeterminato** (Circolare INL n. 5/2017), con applicazione delle relative sanzioni.³

Per ulteriori limitazioni specifiche del Libretto Famiglia o del Contratto di prestazione occasionale v. oltre i rispettivi capitoli.

GESTIONE

La gestione delle prestazioni occasionali richiede necessariamente l’**utilizzo dei canali telematici sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore** attraverso la registrazione preventiva alla piattaforma telematica dell’INPS e agli adempimenti successivi da effettuare sul sito www.inps.it o tramite *contact center* INPS (in entrambi i casi occorre essere in possesso di credenziali personali, per esempio PIN richiedibile presso gli uffici dell’INPS).

² Il superamento del limite di 280 ore può avvenire anche senza superare il limite riferito al compenso di € 2.500 (per esempio, nel caso del Libretto Famiglia, che prevede come vedremo un compenso orario netto di € 8,00, 280 ore corrispondono a un compenso di € 2.240): con il superamento di uno solo dei due limiti il contratto si trasforma comunque in rapporto a tempo indeterminato.

³ Qualora le prestazioni occasionali fossero prestate da un soggetto che ha in corso un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con l’utilizzatore, non si potrà parlare di conversione, ma per le eventuali prestazioni occasionali andranno riconosciute la retribuzione e la contribuzione previste dal contratto a T.I. (anche in questo caso con applicazione delle relative sanzioni).

Le operazioni di registrazione e di svolgimento degli adempimenti informativi possono essere svolte da enti intermediari, consulenti del lavoro e Patronati (questi ultimi esclusivamente per i servizi erogati al prestatore e agli utilizzatori del Libretto Famiglia).

OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

Sia per il Libretto Famiglia che per il Contratto di prestazione occasionale (PrestO) vige l'**obbligo di comunicazione telematica da parte del datore di lavoro**: la comunicazione deve precedere lo svolgimento della prestazione nel caso del PrestO ed è invece successiva alla prestazione per il Libretto Famiglia (v. oltre).

PAGAMENTI

La creazione della provvista da parte dell'utilizzatore

Considerato che a differenza dei vecchi voucher (che potevano essere riscossi presso i rivenditori autorizzati) il pagamento del compenso compete ora all'INPS (v. oltre) per poter ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionali l'utilizzatore dovrà preventivamente alimentare il proprio portafoglio telematico presso l'INPS, attraverso il versamento della provvista tramite modello F24 - Elide (F24EP per le pubbliche amministrazioni), oppure tramite il "Portale dei pagamenti" del sito www.inps.it.

Pagamento del lavoratore

L'erogazione del compenso al lavoratore avviene, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, a cura dell'INPS, attraverso accredito delle somme sul conto corrente bancario che il lavoratore stesso avrà indicato all'atto della registrazione, o, (in mancanza di questa indicazione) attraverso bonifico bancario domiciliato che può essere riscosso presso un ufficio postale (con una spesa di incasso a carico del lavoratore pari ad euro 2,60 che gli viene detratta dal compenso spettante).

Rispetto ai vecchi voucher (che potevano essere riscossi a partire dal 2° giorno successivo alla fine della prestazione di lavoro) si determina in generale un considerevole allungamento dei tempi.

Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

I compensi per lavoro accessorio sono **esenti da tassazione** ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

Nel caso di prestatori che siano percettori di **prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito**, il costo per l'INPS della contribuzione figurativa relativa a tali prestazioni viene ridotta dei contributi derivanti dalle prestazioni occasionali, mentre per il lavoratore continua a valere la contribuzione figurativa piena.

Importante

La normativa relativa al lavoro occasionale al momento non prevede che i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito possano cumulare integralmente i compensi da lavoro occasionale a tali prestazioni (come avveniva per i vecchi voucher cumulabili nel **limite** complessivo di un compenso annuo di **€ 3.000**). Si è in attesa di chiarimenti anche per quanto riguarda gli eventuali obblighi di comunicazione.

LIBRETTO FAMIGLIA

Possono fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali tramite Libretto Famiglia **soltanto le persone fisiche** (non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa) per le seguenti attività:

- **lavori domestici**, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- **assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità**;
- **insegnamento privato supplementare**.

Il Libretto Famiglia (che, nonostante il nome, non è un vero e proprio libretto, perché la gestione è totalmente telematica) è composto da titoli di pagamento **ciascuno** dei quali ha un **valore nominale di € 10** ed è utilizzabile per pagare **prestazioni di non più di un'ora**. Il valore di € 10 è così suddiviso:

- **€ 8,00 per il compenso a favore del prestatore;**
- € 1,65 per la contribuzione previdenziale alla Gestione separata INPS;
- € 0,25 per il premio assicurativo INAIL;
- € 0,10 per il finanziamento degli oneri di gestione.

COMUNICAZIONE DELL'UTILIZZATORE DEL LIBRETTO FAMIGLIA

Al termine della prestazione lavorativa, e comunque non oltre il 3° giorno del mese successivo a quello della prestazione stessa, l'utilizzatore è tenuto a darne comunicazione all'INPS (di tale comunicazione il prestatore riceve notifica, via mail, sms o nell'area riservata del sito dell'INPS).

CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE (PRESTO)

Possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale (PrestO) **professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, imprese del settore agricolo** (per tutti questi soggetti la condizione è che non occupino più di 5 dipendenti a tempo indeterminato), amministrazioni pubbliche a prescindere dal numero dei dipendenti (per la pubblica amministrazione e il settore agricolo valgono specifiche regolamentazioni).

La **misura del compenso** è fissata dalle parti, ma **non** può essere inferiore a **€ 9 per ogni ora** di lavoro. Inoltre, l'importo del **compenso giornaliero non** può essere **inferiore** alla misura minima fissata per 4 ore lavorative, pari a **€ 36**, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera fosse inferiore a 4 ore. La misura del compenso delle ore successive alle prime 4 è "liberamente" fissata dalle parti, purché nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria.

Al compenso spettante al prestatore, si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:

- contribuzione previdenziale alla Gestione separata INPS (33%);
- premio assicurativo INAIL (3,5%),

a cui si aggiungono gli oneri di gestione (1,0% del totale).

In caso di compenso orario pari al minimo (€ 9) il costo complessivo per l'utilizzatore ammonta a € 12,41.

LIMITI ALL'UTILIZZO DEL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Per il ricorso al PrestO sono previsti ulteriori limiti rispetto a quelli già illustrati alle pagine precedenti.

Limite dei 5 dipendenti a T.I.

Non è consentito il ricorso al PrestO ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti, compresi i lavoratori a domicilio, i dirigenti, i lavoratori intermittenti, i lavoratori P.T. in proporzione all'orario svolto).

L'estensione della disciplina dei nuovi voucher alle imprese, costituisce l'**elemento di maggiore criticità della normativa**: va considerato che quella a prima vista potrebbe apparire come una limitazione all'uso (e all'abuso) dei voucher (soglia dei 5 lavoratori) in realtà ne consente l'utilizzo alla **stragrande maggioranza delle aziende**, visto che in Italia la quasi totalità del tessuto produttivo è costituito da micro-imprese.

Inoltre potrà utilizzare il lavoro occasionale anche un'azienda che impiega pochi lavoratori a tempo indeterminato, ma che ha alle sue dipendenze molti precari, oppure ricorre al lavoro somministrato o a lavorazioni in appalto.

Nella prima fase di avvio dell'operatività delle prestazioni di lavoro occasionale, il requisito dimensionale stabilito dalla legge (non oltre 5 dipendenti a tempo indeterminato) sarà **autocertificato** dall'utilizzatore (ulteriore elemento critico).

Altre esclusioni

È **vietato** ricorrere al Contratto di prestazioni occasionale:

- da parte delle imprese dell'**edilizia** e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di **escavazione** o di **lavorazione di materiale lapideo**, delle imprese del settore delle **miniere, cave e torbiere**;
- nell'ambito dell'esecuzione di **appalti** di opere o servizi;
- in agricoltura, salvo quanto previsto allo specifico paragrafo (v. ultima pagina).

COMUNICAZIONI RELATIVE AL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Obbligo di comunicazione preventiva

Almeno 60 minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, l'utilizzatore è tenuto a darne comunicazione all'INPS.

La possibilità di revoca

La norma prevede nei casi in cui la prestazione non venisse effettuata, la **revoca**, sempre per via telematica da parte del datore di lavoro, della dichiarazione inoltrata, **entro le ore 24.00 del 3° giorno successivo** a quello originariamente previsto per la prestazione (della eventuale revoca il prestatore riceve notifica, via mail, sms o nell'area riservata del sito dell'INPS).



Se la prestazione è stata invece resa, il lavoratore può dal canto suo comunicare l'effettivo svolgimento (con il conseguente riconoscimento del compenso): tale conferma può avvenire in ogni caso, anche qualora l'utilizzatore avesse già trasmesso la revoca.

È del tutto evidente come la facoltà di revoca e la possibilità di controllo in gran parte demandata al solo lavoratore (quindi alla parte più debole e ricattabile) possano favorire gli **abusi** e il lavoro **nero**. *Quale scenario si potrebbe infatti delineare?*

Un datore di lavoro potrebbe dichiarare l'intenzione di avvalersi di una prestazione occasionale, effettivamente ricorrere a quella prestazione (*e porsi al riparo rispetto a eventuali controlli ispettivi che venissero effettuati in quel lasso di tempo*) e poi (*se i controlli non arrivano*) **comunicare che la prestazione non c'è stata, e pagare in nero il lavoratore**.

Oltretutto il mancato riconoscimento della prestazione allontana il raggiungimento delle soglie massime di ricorso al lavoro occasionale, comprese quelle il cui superamento impone l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore.

Secondo la circolare dell'INPS n.107/2017 a tutto ciò dovrebbe opporsi il lavoratore (*la cui prima preoccupazione sarà piuttosto quella di non urtare l'utilizzatore, per quanto disonesto, che potrebbe ancora chiamarlo a lavorare*), lavoratore il quale - secondo quanto prefigura l'INPS - dovrebbe precipitarsi a confermare in via telematica l'effettivo svolgimento della prestazione...

L'INPS nella sua circolare dichiara che *"anche in raccordo con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, porrà in essere controlli automatici sulle revoche delle comunicazioni di prestazioni inserite in procedura, sulla base di indicatori di rischio calcolati in funzione della frequenza di ricorso alla revoca della dichiarazione da parte dell'utilizzatore."*

È evidente che solo una adeguata frequenza e sistematicità dei controlli annunciati potrà porre un minimo argine agli abusi che rischiano di caratterizzare anche questi "nuovi voucher".

IL REGIME PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Le **pubbliche amministrazioni** (a cui non si applica il limite dei 5 dipendenti) possono fare ricorso al PrestO esclusivamente per **esigenze temporanee o eccezionali** e per **attività specifiche**:

- nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali;
- per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato;
- per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli.

Le **possibilità** offerte alle pubbliche amministrazioni sono **troppo ampie**: va poi considerato che **alcune delle attività** considerate (per esempio gli interventi in occasione di calamità) **richiederebbero professionalità e competenza**, anziché essere subordinate a logiche di esclusivo risparmio attraverso prestazioni saltuarie di lavoratori "usa e getta".

Ulteriore elemento di criticità è rappresentato dall'aver **escluso** le pubbliche amministrazioni dall'applicazione della norma che prevede la **trasformazione in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato** in caso di superamento delle soglie economiche e di durata stabilite per singolo prestatore, all'interno di un regime sanzionatorio già molto debole.

IL REGIME PER L'AGRICOLTURA

Per le imprese del settore agricolo, oltre al **limite dei 5 dipendenti**, la possibilità di ricorso al PrestO è consentita solo se i prestatori appartengono alle **seguenti categorie**:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

I suddetti lavoratori non devono risultare iscritti in uno degli elenchi anagrafici comunali degli Operai a Tempo Determinato - OTD di più recente pubblicazione.

Compenso minimo orario nel settore agricolo: criticità

Per il settore agricolo la legge non ha fissato il compenso minimo orario stabilendo che esso sia pari alla retribuzione oraria minima stabilita dal CCNL.

L'INPS, travalicando la sua funzione, ha fornito una propria interpretazione della norma, indicando tre importi differenziati desunti dal CCNL florovivaisti (area 1: € 7,57 - area 2: € 6,94 - area 3: € 6,52).

Per le opportune considerazioni si rinvia al riquadro sottostante desunto da una nota della FLAI (che ha chiesto un intervento correttivo): qui si evidenzia come - considerato che il **limite annuo di durata** è dato dal **rapporto** tra € 2.500 annui e la retribuzione oraria - il compenso minimo orario più basso rispetto ai restanti settori determini anche un innalzamento del limite di durata (max 383 ore - pari a 48 giornate lavorative di 8 ore), non compatibile con il carattere strettamente occasionale o saltuario di questa tipologia di lavoro ipocritamente dichiarato dalla norma.

Estratto nota FLAI Nazionale del 7 luglio



(...)

(L'INPS) individua la retribuzione oraria minima prevista per i lavoratori florovivaisti, in quanto il CCNL per questi definisce la retribuzione oraria, mentre per i lavoratori agricoli prevede la retribuzione mensile.

Tale interpretazione da parte dell'Istituto non può essere ritenuta corretta, infatti la retribuzione degli operai agricoli è notoriamente composta dalla retribuzione prevista dal CCNL e dalla retribuzione derivante dalla contrattazione provinciale.

Gli importi indicati dall'INPS, oltre che essere inferiori al livello minimo di 9 € per ora prestata dai lavoratori in altri settori con il contratto di prestazione occasionale, sono inferiori sostanzialmente ai valori minimi previsti per le aree 1 e 2 dai contratti provinciali.

Inoltre andrebbe specificato in modo dettagliato, con quali criteri deve essere individuata l'area di appartenenza del lavoratore, per poi procedere alla corresponsione del compenso orario corretto e poter permettere in futuro le verifiche da parte degli organismi istituzionali preposti.

(...)

Compenso giornaliero nel settore agricolo

L'importo del **compenso giornaliero non** può essere inferiore alla misura minima fissata per **4 ore** lavorative, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera fosse inferiore a 4 ore. La misura del compenso delle ore successive alle prime 4 è "liberamente" fissata dalle parti, purché nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria.

Comunicazione preventiva: specificità del settore agricolo

Per il solo settore agricolo sarà consentito effettuare un'unica **dichiarazione** preventiva riferita a prestazioni collocate entro un **arco temporale fino a 3 giorni consecutivi**, in alternativa alla comunicazione valida per un solo giorno.

Questa possibilità determinerà un **ulteriore rinvio nell'incasso del compenso** nel caso di prestazioni effettuate in un arco temporale a cavallo fra due mesi (il pagamento del compenso avverrà il mese successivo alla data finale dell'arco temporale indicato: es. prestazione dal 30.09.2017 al 02.10.2017, pagamento del compenso entro il 15.11.2017).

CONTRATTO DI PRESTAZIONI OCCASIONALE: SANZIONI

La debolezza del regime sanzionatorio costituisce uno dei principali limiti della nuova disciplina.

Come già precisato nella parte relativa alle **NORME COMUNI AL LIBRETTO FAMIGLIA E AL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE**, il **superamento** da parte di un utilizzatore per un singolo prestatore del limite economico di **€ 2.500** o comunque del limite di durata della prestazione pari a **280 ore** nell'arco di un anno civile (**ovvero del diverso limite previsto nel settore agricolo**) comporta la **trasformazione** del relativo rapporto nella tipologia di **lavoro a tempo pieno e indeterminato** (la disposizione non si applica se l'utilizzatore è una pubblica amministrazione).

In caso di **mancata comunicazione preventiva** all'INPS **oppure** qualora ricorrano al PrestO **soggetti non ammessi** (imprese con più di 5 lavoratori subordinati a T.I., imprese agricole al di fuori dei criteri previsti, imprese dell'edilizia e di settori affini, imprese esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo, imprese del settore miniere, cave e torbiere, appalti) si applica la **sanzione** amministrativa pecuniaria **da € 500 a € 2.500** per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione (salvo che non sia contestato l'impiego di lavoratori in nero, circostanza che determina l'applicazione della c.d. maxisanzione specifica).

BONUS BABY SITTING E UTILIZZO DEI VECCHI VOUCHER

Continueranno a essere emessi fino al 31.12.2017 i voucher baby sitting (la misura che può essere richiesta dalla madre lavoratrice in alternativa al congedo parentale). Dal mese di gennaio 2018 il contributo baby sitting sarà erogato secondo le modalità previste per il "Libretto Famiglia".

Rimangono utilizzabili fino al 31.12.2017 i vecchi voucher che erano già stati richiesti alla data di entrata in vigore del decreto di abrogazione della precedente normativa.

Alessandria, 8 settembre 2017