

Le novità del Decreto Dignità sulle prestazioni occasionali

di Marica Mercanti [*]



Introduzione

In data 7 agosto 2018 il Senato, dopo un delicato iter parlamentare, con 155 voti favorevoli, 125 contrari e un astenuto, ha approvato la conversione in legge, con modificazioni, del D.L. n. 87 del 12 luglio 2018, il c.d. Decreto Dignità, recante *“Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”*.

La Legge n. 96/2018 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 186 del 11 agosto 2018, è entrata in vigore il 12 agosto 2018.

Tra le varie novità introdotte, la legge di conversione è intervenuta anche sul regime delle prestazioni occasionali, apportando alcune modifiche all'art. 54 bis del D.L. 50/2017.

Gli eredi dei voucher con la manovra correttiva: Libretto Famiglia e contratto di prestazione occasionale

L'eliminazione dei voucher è avvenuta a seguito del D.L. n. 25 del 17 marzo 2017 recante *“Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti”*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 64 del 17 marzo 2017. I voucher richiesti alla data di entrata in vigore del decreto potevano essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017.

La Legge n. 96 del 21 giugno 2017, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 144 del 23 giugno 2017, ha convertito il D.L. n. 50 del 24 aprile 2017 (c.d. Manovra Correttiva) nell'ambito del quale è stato

introdotto l'art. 54 bis recante la *“Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale”*.

Il Libretto Famiglia, riservato ai privati (persone fisiche al di fuori dell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa), può essere utilizzato per prestazioni di lavoro occasionale solo nell'ambito dei lavori domestici, di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione, nell'insegnamento privato supplementare e nell'assistenza domiciliare a bambini, anziani e disabili.

Il contratto di prestazione occasionale può invece essere utilizzato da professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e da altri enti di natura privata, oltre che dalle amministrazioni pubbliche (nei limiti di cui al comma 7), ad eccezione delle imprese dell'edilizia ed affini, imprese esercenti attività di escavazione o lavorazione

di materiale lapideo, imprese del settore delle miniere, cave e torbiere, nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere e servizi, da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati e dalle imprese agricole, salvo che per le attività rese dai soggetti di cui al comma 8 purchè non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Sia per il Libretto Famiglia che per il contratto di prestazione occasionale, i limiti economici previsti nel corso di un anno civile sono i seguenti:



- compensi di importo non superiore complessivamente a 5.000 euro per ciascun prestatore di lavoro, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori di lavoro;
- compensi di importo non superiore a 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore di lavoro in favore del medesimo utilizzatore, che non possono comunque superare il limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile.

Dibattito sui voucher

Alla base delle criticità emerse in Parlamento in merito ad una ipotetica reintroduzione dei voucher, vi è la scia che tale strumento, nell'uso verificatosi negli anni precedenti alla sua abrogazione, ha lasciato nel mondo del lavoro, una scia segnata dal timore che lavorare con i voucher possa diventare sinonimo di ingresso "legalizzato" in una precarietà senza via di uscita.

Nel corso del dibattito parlamentare sono emerse differenti correnti di pensiero tra gli schieramenti politici, che hanno messo in risalto le contrastanti esigenze da contemperare:

- tutela dei lavoratori ed uso legittimo di tale strumento, evitando un "pericoloso" ritorno al passato;
- ricondurre l'uso dei voucher alla ratio per cui erano stati introdotti originariamente con il D.Lgs. 276/2003, ossia favorire l'emersione di lavori "marginali", come giardinaggio, pulizie, baby-sitting;
- consapevolezza che, in alcuni settori, tale strumento possa garantire al prestatore di lavoro livelli di tutela, contrastando il lavoro "nero" e semplificando la gestione del rapporto di lavoro.



Di fronte a tali manifestate esigenze, il risultato raggiunto si è concretizzato in uno "spiraglio" di apertura sulle prestazioni occasionali introdotte con il D.L. 50/2017, che ha trovato conferma in Senato, con l'approvazione della conversione in legge del decreto.

Le modifiche introdotte con l'Art. 2 bis della L. 96/2018

a) Introduzione dell'autocertificazione

Viene prevista la necessità di un'autocertificazione nei seguenti casi.

1) *Computo dei compensi al 75%*

Il comma 8 dell'art. 54 bis del D.L. 50/17 prevede il computo dei compensi per prestazioni di lavoro occasionale in misura pari al 75% del loro importo per titolari di pensioni di vecchiaia o di invalidità, giovani con meno di 25 anni, persone disoccupate e percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione o di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Al fine di poter usufruire di tale percentuale di computo, la L. 96/2018 introduce come condizione un'autocertificazione da parte dei prestatori stessi in merito alla loro condizione, all'atto della registrazione nella piattaforma informatica INPS.

2) *Prestazioni a favore di imprese agricole*

Per le prestazioni occasionali da rendere a favore delle imprese del settore agricolo, viene introdotto l'obbligo per il prestatore di autocertificare, nella piattaforma informatica INPS, che nell'anno precedente non sia stato iscritto negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

b) Alberghi e strutture ricettizie: aumenta il limite della forza lavoro

Il comma 14 dell'art. 54 bis del D.L. 50/17 vieta il ricorso al contratto di prestazione occasionale per gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato. La L. 96/2018 introduce un'eccezione per le aziende alberghiere e strutture ricettizie che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 (pensionati, studenti con meno di 25 anni, disoccupati e percettori di forme di sostegno al reddito), elevando il limite della forza lavoro fino a otto lavoratori.

c) Versamento delle somme per il pagamento delle prestazioni tramite un intermediario

Il comma 15 dell'art. 54 bis del D.L. 50/17 prevede che, ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore ver-

si, attraverso la piattaforma informatica INPS, le somme utilizzabili per compensare le prestazioni.

La L. 96/2018 introduce la possibilità che tale versamento possa essere effettuato tramite un intermediario di cui alla L. 12/1979, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore. Inoltre viene precisato che l'1% degli importi versati siano destinati al finanziamento degli oneri gestionali a favore dell'INPS.

d) Dati da indicare nella comunicazione

Il comma 17 dell'art. 54 bis del D.L. 50/17 stabilisce che l'utilizzatore di un contratto di prestazione occasionale è tenuto, ad eccezione della P.A., a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente i dati anagrafici ed identificativi del prestatore, il luogo di svolgimento della prestazione, la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione.

La L. 96/2018 introduce, tra i dati da indicare nella dichiarazione, nel caso di imprenditore agricolo, azienda alberghiera o struttura ricettizia che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte ore complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni (per le imprese agricole la durata della prestazione da indicare prima della L. 96/2018 era riferita ad un arco temporale non superiore a tre giorni).

L'INPS ha predisposto le necessarie modifiche nella piattaforma telematica riservata alle aziende agricole, a decorrere dal 20 agosto 2018.

e) Pagamento al prestatore

Il comma 19 dell'art. 54 bis del D.L. 50/17 dispone che al pagamento del compenso al prestatore, sia per prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia che del contratto di prestazione occasionale, provvede l'INPS il giorno quindici del mese successivo attraverso l'accredito delle spettanze su conto corrente bancario o mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici delle Poste Italiane Spa.

La L. 96/2018 prevede, su richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica INPS, la possibilità del pagamento del compenso, sempre con oneri a carico del prestatore stesso, decorsi quindici giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato o autorizzazione di pagamento emessa dalla piattaforma informatica



INPS e stampato dall'utilizzatore che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo.

f) Sanzioni in agricoltura

Il comma 20 dell'art. 54 bis del D.L. 50/17 prevede una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulti accertata la violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17 o di uno dei divieti di cui al comma 14.

La L. 96/2018 introduce per le imprese agricole la mancata applicazione della sanzione nel caso in cui la violazione del comma 14 derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informativa INPS dai prestatori di cui al comma 8.

Conclusioni

Ciò che emerge dalle disposizioni contenute nella L. 96/2018 è che questo spiraglio sulle prestazioni occasionali si sia aperto nel rispetto condiviso di un valore prioritario e fondamentale, quello della "dignità", valore che dà nome al decreto.

Ma che cos'è la dignità?

Dice Aristotele: "La dignità non consiste nel possedere onori, ma nella coscienza di meritarsi".

Credo che tutti i lavoratori siano coscienti di meritare non solo l'onore di lavorare, ma anche il diritto di essere tutelati.

Estensione delle prestazioni occasionali quindi con estrema cautela e attenzione.

E vediamo se stavolta funziona. ■

[*] Funzionario dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ancona. Le considerazioni contenute nell'articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegnano in alcun modo l'amministrazione di appartenenza. Vincitrice del Premio Massimo D'Antona 2013.