

Legge di conversione per l'abrogazione dei voucher e ddl sul lavoro breve

Il Senato, nella seduta del 19 aprile 2017, ha approvato, in via definitiva il provvedimento di conversione in legge del Decreto Legge n. 25/2017, sul lavoro accessorio, cosiddetto "abrogazione voucher".

A margine dell'approvazione della legge che ha abolito i buoni lavoro è stato presentato un disegno di legge di regolazione del lavoro breve e del lavoro intermittente.

.....

Pochi giorni fa il Senato ha dato il via definitivo , con 140 voti favorevoli, 49 contrari e 31 astenuti, all'abrogazione dei buoni lavoro ed in contemporanea è stato presentato il disegno di legge per la regolamentazione del lavoro breve. Si tratta di un ddl recante le disposizioni in materia di lavoro breve e di lavoro intermittente, il quale mira a colmare il vuoto normativo creatosi con l'abrogazione dei voucher.

Le nuove alternative ai voucher sarebbero quindi due, una dedicata alle prestazioni meramente saltuarie, un'altra dedicata a prestazioni discontinue, ma protratte nel tempo: si tratta del lavoro breve e del lavoro intermittente semplificato.

Esse dovrebbero superare le principali problematiche esistenti negli attuali contratti di lavoro. In particolare, col lavoro intermittente, o a chiamata, semplificato, sarebbe abolito il limite di età dei lavoratori (attualmente chi presta lavoro a chiamata deve essere al di sotto dei 24 anni o dai 55 anni in su); il lavoro breve, invece, prevedrà modalità di assunzione e adempimenti estremamente semplificati, in modo da essere gestibile senza difficoltà per le famiglie e per le imprese.

Per quanto riguarda il lavoro breve , viene prevista una soglia di compensi , con un singolo committente, non superiore a 900 euro in un anno e quindi nettamente più bassa di quella prevista per i voucher. Per quanto riguarda il riferimento dei compensi derivanti da più committenti, anche qui la soglia è più bassa in quanto pari a 2.000 euro netti annui.

Gli adempimenti relativi ai rapporti rientranti nel lavoro breve sarebbero estremamente semplificati. È difatti prevista una piattaforma telematica gestita interamente dall'Inps, alla quale dovranno essere iscritti i lavoratori e comunicate le prestazioni lavorative, con almeno 60 minuti di anticipo. La comunicazione preventiva sarà simile a quella prevista per i voucher, che si inviava all'Ispettorato del lavoro: dovrà infatti contenere i dati del

lavoratore, il luogo, il giorno e l'orario della prestazione, che dovrà avere una qualificazione specifica.

Il pagamento della prestazione avverrebbe direttamente tramite la piattaforma, contestualmente alla comunicazione preventiva dei dati del lavoratore, comunque attraverso modalità tracciabili, assieme ai contributi previdenziali e assicurativi, dovuti in forma ridotta. In parallelo a quanto già previsto per i voucher, i compensi sarebbero esenti da tassazione.

Il valore orario della prestazione sarebbe pari a 10 euro, come per i vecchi voucher, di cui il 7% del compenso sarà versato all'Inail per l'assicurazione contro gli infortuni, mentre il 13% sarà destinato all'Inps, Gestione Separata, per la pensione (contributi per invalidità, vecchiaia e superstiti).

A carico delle famiglie ci sarebbe una contribuzione ridotta pari al 4%. In generale però alcune ipotesi prospettate, invece, prevederebbero una contribuzione previdenziale, a favore dei lavoratori, pari almeno al 25%, cioè all'attuale aliquota prevista per i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata, o al 33%, l'attuale aliquota a favore dei dipendenti.

Per le prestazioni discontinue, invece, il ddl propone il lavoro intermittente semplificato, o lavoro a chiamata semplificato.

Ricordiamo, in generale, che nel lavoro a chiamata il dipendente non presta la propria opera continuativamente, ma soltanto dietro espressa richiesta del datore di lavoro; nei periodi di inattività può percepire un'indennità di disponibilità, se resta a disposizione, mentre non percepisce nulla nel caso in cui non sia tenuto a rendersi disponibile.

Il lavoro a chiamata è ammesso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate:

- dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali);
- da appositi decreti ministeriali;
- dalla normativa sull'orario di lavoro, che definisce determinate attività come discontinue (attività dei commessi di negozio, dei receptionist degli alberghi, degli addetti alle pompe di carburante, ecc.).

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un massimo di 400 giornate effettive nell'arco di 3 anni, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Se il numero di giornate viene superato il contratto a chiamata si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Inoltre, il contratto intermittente può essere stipulato solo da lavoratori:

- con almeno 55 anni di età, anche pensionati;

- *che non abbiano ancora compiuto 24 anni; in questo caso le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro i 25 anni.*

L'assunzione del lavoratore a chiamata deve essere comunicata nelle forme ordinarie ai servizi per l'impiego della propria Regione. Inoltre, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo di prestazioni inferiori a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a inviare una comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, via web, mail, app o sms.

La regolamentazione contrattuale del lavoro a chiamata semplificato sarebbe molto simile a quella del lavoro a chiamata, ma senza i limiti posti dalla contrattazione collettiva e quelli legati alle fasce di età. Quindi, in pratica, potranno svolgere lavoro a chiamata le persone di tutte le età, non soltanto gli over 55 o i giovani con meno di 24 anni.

Attendiamo sviluppi in merito.