

**LAVORO****Nuovi voucher sotto la lente**

Il contratto di prestazione occasionale introdotto in sostituzione dei vecchi voucher impone alle aziende che vogliono usare questa formula di valutare se effettivamente le attività da assegnare al lavoratore siano discontinue ed episodiche. Altrimenti, si rischia la conversione in un rapporto subordinato.

► pagina 33

www.ilsole24ore.com/nuovivoucher

Il Forum con le risposte degli esperti

**LAVORO****Occasionalità: nuovi voucher con vincoli più stringenti**

Alessandro Rota Porta ► pagina 33

**Prestazioni accessorie.** Dopo la circolare 107 dell'Inps

# I nuovi voucher aumentano i vincoli dell'«occasionalità»

## Casi dubbi negli impieghi di più lunga durata

PAGINA A CURA DI

**Alessandro Rota Porta**

La circolare Inps 107/2017, pur avendo fornito le linee operative per gestire le prestazioni di lavoro occasionale non ha, però, fugato alcuni dubbi sull'utilizzo dei voucher in alcune fattispecie.

Vediamo nel dettaglio il contratto di prestazione occasionale. Ricordiamo che questa è la formula che il legislatore ha voluto riservare agli utilizzatori che rivestono la qualifica di professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata e - con regolamentazione ad hoc - per le amministrazioni

pubbliche (comma 2, dell'articolo 1, del Dlgs 165/2001) e per le imprese del settore agricolo.

In particolare, va chiarito se questi committenti possano ricorrere ai nuovi voucher indipendentemente dalla loro situazione occupazionale contingente o se debbano essere adottate specifiche valutazioni caso per caso.

Tralasciando i limiti di utilizzo, ossia i parametri generali economici fissati in capo all'utilizzatore e al prestatore, il tetto di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco di ciascun anno civile e le condizioni specifiche legate alla soglia occupazionale in essere presso l'impre-

sa, il punto cruciale è quello di capire - a monte - se la formula del lavoro a voucher sia sempre utilizzabile in modo genuino oppure no.

Dalla prima lettura del comma 1, dell'articolo 54 bis, del decreto leg-



ge 50/2017 si evince come il legislatore, alla stregua della disciplina previgente, abbia voluto individuare nei parametri economici la definizione delle prestazioni occasionali. Però, il successivo comma 13, sembra voler circoscrivere il perimetro, laddove definisce il contratto di prestazione occasionale come «il contratto mediante il quale un utilizzatore (...) acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionale o saltuarie di ridotta entità». Questa dizione, ripresa dalla circolare 107, potrebbe essere interpretata quale connotazione del contratto per prestazione occasionale, quindi ulteriore rispetto ai limiti economici generali.

In questa fase applicativa iniziale e in attesa di un auspicabile intervento da parte dell'Ispezzione nazionale del lavoro, volto a chiarire l'orientamento che terranno gli ispettori in fase di accertamento, sarebbe opportuno - da parte dei committenti e in ottica prudenziale - evitare il ricorso al lavoro occa-

sionale quando le attività sono del tutto prive del carattere discontinuo ed episodico.

Ad esempio, uno stabilimento balneare con due bagnini assunti con normale contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e a termine, qualora dovesse sostituire uno perché assente per malattia, prevedendo quindi l'esecuzione della prestazione per tutte le giornate (salvo i riposi), potrebbe incorrere in contestazioni da parte dell'organo ispettivo poiché l'esecuzione dell'attività avrebbe carattere continuativo. Peraltro, nel caso in questione, il prestatore andrebbe a svolgere la stessa identica funzione dell'altro dipendente assunto, con il quale si troverebbe a lavorare congiuntamente.

Data l'assenza di una definizione normativa della «occasionalità» e della «saltuarietà», il confine tra quella che potrebbe essere una prestazione resa con i voucher in modo genuino oppure no è comunque molto labile.

In ogni caso, varicordato che non è possibile fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali da parte di lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, così come non si possono retribuire con i voucher prestatori con i quali l'utilizzatore, entro i sei mesi precedenti la prestazione di lavoro occasionale, abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o di co.co.co.

Inoltre, è vietato ricorrere ai voucher nell'ambito degli appalti di opere o servizi così come da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini. L'Inps - punto 6.2 della circolare 107 - ha elencato le classificazioni aziendali comprese in questo perimetro: si suppone che il divieto sia da intendere come assoluto, sebbene il lavoro occasionale fosse riferito a prestazioni non edili (ad esempio amministrative) poiché la norma opera un'esclusione del settore, senza operare distinzioni sul tipo di attività richiesta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## L'uso nelle aziende

### LA SOSTITUZIONE DELLO STAGIONALE

#### IL CASO

Uno stabilimento balneare ha assunto per la stagione estiva due bagnini a tempo determinato. In corso d'opera sorge l'esigenza di sostituire uno dei due lavoratori che si è ammalato e non rientrerà al lavoro

#### LA SOLUZIONE

**Se il rapporto di lavoro con il bagnino da sostituire è stato instaurato con contratto a chiamata o con un part-time di ridotta entità e se si tratta di un'impresa con meno di cinque lavoratori a tempo indeterminato, appare possibile coprire la prestazione con i nuovi voucher. Viceversa, sarebbe preferibile una normale assunzione**

### NUOVI VOUCHER ESCLUSI NELL'EDILIZIA

Un'azienda sta operando un'attività in subappalto in edilizia. Durante le lavorazioni si presenta la necessità di reperire una risorsa altamente specializzata e infungibile per operare un particolare intervento

**In questa fattispecie l'ipotesi di ricorrere al lavoro occasionale non può essere presa in considerazione poiché la norma vieta espressamente il suo utilizzo nell'ambito dell'edilizia (e degli appalti). La circolare Inps 107/2017 ha elencato le attività edili vietate**

## PICCHI DI LAVORO NELLA RISTORAZIONE

Un ristorante si trova a dover fronteggiare picchi di lavoro nei week end, conseguenti a un incremento della clientela ovvero all'organizzazione di eventi. Il gestore si chiede se sia possibile coprire questo fabbisogno con i voucher, piuttosto che con nuove assunzioni

**Sussistendo i requisiti soggettivi, l'azienda può utilizzare il lavoro occasionale. In questo caso, una volta effettuate le registrazioni previste e versata la provvista, il gestore dovrà provvedere a comunicare preventivamente lo svolgimento della prestazione lavorativa giornaliera e le relative informazioni**

## L'IMPIEGO DI UN EX DIPENDENTE

Un'azienda che aveva già avuto alle proprie dipendenze un lavoratore, poi andato in pensione, avrebbe intenzione di richiederli prestazioni lavorative saltuarie, data l'esperienza maturata in determinate lavorazioni

**AmMESSO che l'azienda rientri nel perimetro soggettivo di utilizzo, potrà richiedere prestazioni attraverso i voucher al pensionato solo se il precedente rapporto di lavoro subordinato intrattenuto con lo stesso lavoratore sia cessato da almeno sei mesi**