



Informazioni Amministrative ed Approfondimenti

Newsletter

**Speciale Voucher
nella PA**

CONFEDERAZIONE DELLE PROVINCIE E DEI COMUNI DEL NORD

IN QUESTO NUMERO

- ❖ Le regole per l'utilizzo dei nuovi voucher nelle PA

SEDE CENTRALE - Piazzale Risorgimento n. 14 - 24128 Bergamo
Tel. 030/40.35.40 . Fax 035/25.06.82 - C.F. 95100580166
www.conord.org conord@conord.org

Le regole per l'utilizzo dei nuovi voucher nelle PA

Con l'art. 54 bis della legge 96/2017, di conversione del decreto legge 50/2017, è stato introdotto nel nostro ordinamento il contratto di prestazione occasionale, ossia una nuova tipologia contrattuale mediante la quale un'azienda privata con meno di cinque dipendenti o una pubblica amministrazione acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro determinati limiti di importo e secondo specifiche condizioni.

Si tratta, in sostanza, di una disciplina giuridica per nulla dissimile da quella, recentemente abrogata, relativa ai "voucher". Anzi, per certi aspetti è stato rafforzato – o, quantomeno, esplicitato – il principio per cui anche le PP.AA. possano così contrattualizzare prestazioni occasionali dato che la nuova normativa, a dispetto di quella precedente (per la quale la possibilità per gli enti pubblici di ricorrervi era stata ammessa implicitamente dallo stesso Consiglio di Stato con la sent. n. 1034/2016) fa espressamente riferimento a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2 del D. Lgs. 165/2001.

Vediamo, nel dettaglio, quali sono i limiti, le condizioni e le modalità con cui le Amministrazioni possono ricorrere a questi nuovi contratti.

Quanto all'ambito di applicazione, occorre segnalare come - in deroga alla disciplina generale dell'istituto – per le PP.AA. non si applichi la soglia massima di cinque dipendenti prevista, invece, per le aziende private.

Parimenti derogatoria è la previsione per cui, per le amministrazioni pubbliche, nel caso in cui vi siano delle violazioni dei vincoli fissati dal legislatore non ne conseguirà come sanzione la conversione del rapporto di lavoro in assunzione a tempo indeterminato.

Quello che, tuttavia, pare rappresentare il più grande limite per le Pubbliche amministrazioni è costituito dalla soglia massima – stabilita in 5mila euro all'anno – che ogni datore di lavoro (o utilizzatore, per usare l'espressione di legge) potrà spendere per contratti di questo tipo.

Peraltro, nel caso in cui le prestazioni occasionali vengano rese da pensionati, studenti sotto i 25 anni, disoccupati o chi percepisce prestazioni integrative non si dovrà considerare l'intero compenso ai fini di determinare il richiamato limite, ma solo il 75% di quanto remunerato.

Si tratta, in ogni caso, di una soglia probabilmente troppo bassa o, comunque, che mal si adatta ad essere applicata indistintamente a tutte le amministrazioni pubbliche, senza alcuna modulazione rispetto alla dimensione o alle capacità di spesa – anche relativa al personale – del singolo Ente.

Viene poi fissato l'ulteriore tetto di spesa, per ogni prestatore, ad € 2500 annui.

A loro volta i prestatori non potranno percepire nel corso dell'anno compensi per prestazioni occasionali che superino i 5mila euro, nonché la durata massima stabilita in 280 ore annue. I compensi devono avere come parametro di riferimento il trattamento economico che verrebbe corrisposto ad un lavoratore dipendente assunto per svolgere la medesima attività.

Resta, poi, da capire se sia applicabile anche alla pubblica amministrazione la regola per cui non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da 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.

Oltre agli specifici limiti dettati dalla nuova normativa, le amministrazioni pubbliche dovranno anche rispettare i vincoli dettati dalla disciplina in materia di contenimento delle spese di personale.

Il riferimento è, quindi, sia ai vincoli per il ricorso a rapporti di lavoro a tempo

determinato, e, quindi, all'art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78 del 2010, sia a quello più generale, di contenimento della spesa del personale (spesa del personale per gli enti assoggettati al patto di stabilità nell'ultimo anno inferiore a quella media del triennio 2011/2013, art.1, co 557 e ss. della legge n. 296/2006) e per gli enti che non erano soggetti al patto di stabilità (comuni fino a 1.000 abitanti, unioni dei comuni e comunità montane) inferiore a quella del 2008, art. 1, co 562, legge n. 296/2006).

A ciò si aggiunga che questa tipologia di contratto, al pari di ogni altro contratto di lavoro flessibile stipulato da una P.A. ai sensi dell'art. 36 d.lgs. 165/2001, richiede, a differenza di quanto avviene per il datore di lavoro privato, una specifica causa, ossia quella di soddisfare esigenze temporanee o eccezionalità.

Peraltro tale specifica esigenza prevista dal Testo Unico del Pubblico Impiego viene, in realtà, ad essere ripresa dalla stessa disciplina del contratto di prestazione occasionale dato che è possibile utilizzare questo strumento soltanto per una serie limitata di finalità:

1. nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;
2. per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
3. per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;
4. per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.

Quanto, poi, alle modalità di selezione dei prestatori, la legge non fornisce specifiche indicazioni. Ogni ente dovrà, per poter usufruire dell'istituto, iscriversi all'apposita piattaforma Inps e le amministrazioni pubbliche, come tutti gli altri utilizzatori, dovranno comunicare su questa

piattaforma entro un'ora prima dell'inizio della prestazione lavorativa i dati anagrafici, il luogo, l'oggetto della prestazione, le date di inizio e fine della stessa ed il compenso pattuito. Nel caso in cui in seguito alla comunicazione la prestazione non venga svolta la dichiarazione può essere revocata.

I prestatori del contratto occasionale, esattamente come tutti i lavoratori dipendenti, devono vedersi garantire i riposi giornalieri, le pause ed i riposi settimanali.

Gli oneri vanno calcolati nel tetto delle spese del personale, ma anche se la normativa non lo dice espressamente si ritiene che questi oneri rientrino anche nel tetto di spesa per le assunzioni flessibili. I compensi devono avere come parametro di riferimento il trattamento economico che verrebbe corrisposto ad un lavoratore dipendente assunto per svolgere la medesima attività.

In merito ai diritti spettanti al prestatore, va evidenziato come questi abbia diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata dell'INPS, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Inoltre, ha diritto, come qualsiasi altro lavoratore, ai riposi giornalieri, alle pause e ai riposi settimanali.

I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Infine, ma non per importanza, si rammenta che le pubbliche amministrazioni dovranno vigilare attentamente affinché tale tipologia contrattuale non venga utilizzata nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o di servizi, stante il divieto previsto al comma 14, lett. d) del richiamato art. 54-bis della Legge 96/2017.