Decreto correttivo lavoro accessorio. Voucher quale futuro

scritto da goal | 30 Novembre 2016

di Graziano Vezzoni e Bruno Anastasio*****

Il lavoro accessorio nasce con la così detta "legge Biagi" con l'intento di diminuire il fenomeno del "lavoro nero". Nella nomenclatura di lavoro accessorio ricadevano tutti quei rapporti che non trovavano applicazione nelle tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato e lavoro autonomo, con la caratteristica prevalente di attività prestate in maniera del tutto saltuaria ed occasionale. Tale accezione del lavoro accessorio nel tempo si è evoluta ed è mutata quasi completamente, lasciando invariata soltanto la caratteristica modalità di pagamento che prevede la consegna ai lavoratori di buoni lavoro (c.d. voucher). Apice di questa evoluzione è l'art.48 c.1D.Lgs. n°81/2015 che attualmente, dopo il decreto correttivo, recita:

"per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro nel corso di un anno civile". Ancora, precisa l'articolo che "fermo restando il limite complessivo di 7.000 euro, nei confronti dei committenti imprenditori o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente ai sensi del presente comma". Dal dettato normativo più recente si evince facilmente che tutte le tipologie di lavoro possono ricadere nella disciplina del lavoro accessorio nel rispetto dei soli limiti economici.

Dal 2008, anno d'introduzione dei voucher, ad oggi, ne sono

stati venduti 347 milioni; dato fornito dall'Inps. L'incremento è stato, negli anni, esponenziale e tutto ciò porta a prevedere che a fine 2016 il numero dei buoni lavoro raggiungerà quasi i 140 milioni. Sempre l'Inps comunica che il numero dei lavoratori è cresciuto costantemente negli anni, mentre il numero medio di voucher riscossi dal singolo lavoratore è rimasto sostanzialmente invariato e cioè circa 60 voucher l'anno con una paga che negli anni più recenti è arrivata a circa euro 500 netti annui. Dai numeri si comprende come tale strumento sia abbastanza diffuso ed applicato nella nostra economia.

Riepiloghiamo di seguito, i passaggi necessari per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio:

1. **Registrazione dei committenti presso l'INPS:** tramite gli sportelli Inps, oppure attraverso modalità telematiche (*Modello SC53*).
2. **Accreditamento del Prestatore:** presso gli sportelli Inps, attraverso il sito internet dell'istituto ed anche attraverso il "Contact center".
3. **Acquisto dei Voucher:** il Committente dovrà versare il corrispettivo dei voucher, prima dell'inizio della prestazione; tale acquisto potrà essere effettuato tramite i seguenti canali:
    - **Modello f24** ELIDE inserendo nella sezione ERARIO la causale "LACC", l'anno di riferimento ed al campo tipo il codice "I"
    - **Versamento su conto corrente postale:** C/C 89778229 intestato ad "INPS DG LAVORO ACCESSORIO"
    - **Pagamento on line:** collegandosi al sito **inps.it** nella sezione *"servizi online/portale pagamenti/accedi al portale/ lavoro accessorio"*
4. **Richiesta dei voucher e dichiarazione di inizio attività da parte del committente:** il committente deve dichiarare l'inizio della prestazione che intende compensare attraverso i buoni lavoro virtuali. Si ricorda che se

tale dichiarazione è omessa è prevista l'applicazione della "maxisanzione" per lavoro "nero".

5. **Rendicontazione dei voucher:** al termine della prestazione lavorativa, il committente deve comunicare all'INPS l'effettivo utilizzo dei buoni
6. **Riscossione dei buoni lavoro ed accreditamento dei contributi.**

Si precisa che il valore nominale del singolo voucher è di 10 €; che i voucher sono completamente esenti ai fini fiscali; e che sono rimaste invariate le percentuali contributive (13%) ed assistenziali (7%) ed il costo di produzione del buono fissato a 0,50 €.

Per i committenti imprenditori o professionisti c'è un ulteriore adempimento che sembra sia passato un po' in sordina, ma che è importante non sottovalutare, infatti il decreto legislativo n. 151/2015 ha stabilito che nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di Lavoro Accessorio si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza (visite mediche preventive; documento valutazioni rischi etc. etc. … …).

Gli adempimenti richiesti per l'utilizzo del lavoro accessorio, così come appena descritti, sono stati oggetto di forte critica perché ritenuti idonei a permettere un utilizzo distorto dello strumento dei voucher, pertanto il governo è intervenuto, con il D.Lgs. n.185 del 24.09.2016 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dello scorso 7.10.16 ed entrato in vigore il 8.10.16, con l'obiettivo di contrastare fenomeni di utilizzo illegale od abusivo. Tale decreto apporta modifiche molto attese, da parte di alcuni, della normativa riguardante il lavoro accessorio ricalcando alcuni adempimenti previsti per il contratto intermittente. Il D.Lgs. n.185/2016 modifica l'articolo 49, comma 3, del D.Lgs. n.81/2015 e introduce una nuova comunicazione che riguarda il mondo delle imprese commerciali, agricole e dei professionisti.

La prima novità la rinveniamo nelle modalità d'invio della comunicazione che va effettuata **almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione**, ricordiamo che la comunicazione è quell'adempimento che innesca e permette l'utilizzo del lavoro accessorio. Solo per l'imprenditore agricolo, ferma restando la necessità di comunicazione almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, è prevista la possibilità di presentare una comunicazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni. Tale comunicazione dovrà contenere:

- I dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- il giorno e l'ora di inizio e di fine della

La comunicazione va inviata, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro (per gli indirizzi di posta elettronica certificata leggasi Circolare 01/2016 del 17/10/2016 contenente varie indicazioni operative), tramite e-mail.

La vera novità introdotta dal D.Lgs. n.185/2016 per il mondo delle imprese commerciali, agricole e dei professionisti è l'elemento temporale di riferimento della prestazione. Nella previgente formulazione dell'art.49 si poteva inviare una comunicazione con un riferimento ad un arco temporale massimo pari a 30 giorni, mentre con le modifiche apportate si dovranno indicare in modo puntuale il giorno e l'orario di svolgimento della prestazione, fatti salvi gli imprenditori agricoli che avranno la possibilità di indicare un lasso temporale massimo di tre giorni.

Ricordiamo che permane sempre l'adempimento della preventiva comunicazione telematica da inviare all'Inps al momento dell'acquisto dei buoni; tale dichiarazione dovrà contenere:

- l'anagrafica di ogni prestatore ed il relativo codice

fiscale;
- la data di inizio e di fine (presunta) prestazione lavorativa (nella comunicazione all'Inps a differenza di quella da fare all'Inl può essere previsto un arco temporale di 30 giorni);
- il luogo di svolgimento della prestazione.

Recentemente, il 2/11/2016, è stata pubblicata la Nota del Ministero del Lavoro n. 20137 in cui si "addolciscono" le incombenze che ricadranno sulle imprese e i professionisti e di converso sui nostri studi. Infatti a seguito delle novità la nota specifica le modalità di alcuni adempimenti e precisamente:

- la comunicazione può essere fatta anche cumulativa, cioè può riguardare una pluralità di prestatori i cui dati siano riportati dettagliatamente ed analiticamente purché riferiti allo stesso committente;
- la comunicazione può essere fatta indicando, per un'intera settimana, le giornate interessate, il luogo e l'ora di inizio e fine prestazione di ogni singola giornata;
- chi svolge la propria prestazione in fasce orarie, giornaliere, differenziate può effettuare un'unica comunicazione con la specifica degli orari in cui il lavoratore è in attività;
- per le variazioni e le modifiche delle comunicazioni bisogna agire come appresso specificato:
    - cambio nominativo lavoratore: almeno 60 minuti prima dell'inizio della attività lavorativa;
    - cambio luogo della prestazione: almeno 60 minuti prima dell'inizio della attività lavorativa presso il nuovo luogo;
    - anticipo orario prestazione: almeno 60 minuti prima dell'inizio della attività lavorativa;
    - posticipo orario prestazione: almeno 60 minuti prima dell'inizio della attività lavorativa;

        - il lavoratore prolunga il proprio orario di lavoro rispetto a quanto già comunicato: prima dell'inizio dell'attività lavorativa ulteriore;
        - il lavoratore termina anticipatamente l'attività lavorativa: entro 60 minuti successivi;
        - il lavoratore non si presenta all'orario stabilito: entro i 60 minuti successivi all'orario dell'inizio della prestazione già comunicata;
    - i soggetti che, pur in possesso di partita IVA non sono imprenditori (P.A., ambasciate, partiti, associazioni ecc.) non devono effettuare la comunicazione alla DTL competente, devono provvedere esclusivamente alla dichiarazione di inizio attività all'INPS;
    - la comunicazione può essere effettuata anche dai Consulenti del lavoro e dai professionisti abilitati ai sensi della n. 12/79, previa indicazione nell'oggetto della e-mail del codice fiscale e della ragione sociale dell'impresa utilizzatrice dei voucher.

Per quanto riguarda le sanzioni viene prevista una nuova sanzione amministrativa da 400 a 2400 euro per ogni lavoratore per il quale è stata omessa la comunicazione, la variazione o la modifica preventiva per la singola prestazione all'Ispettorato nazionale del lavoro. Essendo una sanzione amministrativa non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs 124/2004 (la violazione non sarà sanabile a posteriori), però sarà possibile avvalersi del pagamento delle sanzioni ridotte. Vi ricordiamo infine che nel caso di comunicazioni omesse, oltre alla sanzione amministrativa, è applicabile anche la maxisanzione per lavoro nero qualora non sia stata effettuata la denuncia iniziale all'Inps.

Ma quale sarà il futuro dei voucher? Forse è troppo presto per dirlo, ma senz'altro si può prevedere un loro minor utilizzo dovuto alla complicazione delle procedure. Però le domande che ci dovremmo porre in questo momento sono:

Dove si rivolgerà adesso questa parte del mondo del lavoro? Riandrà a finire di nuovo nel “mondo di mezzo”?

Per queste domande non possiamo che attendere la risposta concreta che darà il mercato del lavoro.

****
****

FAC SIMILE

DI COMUNICAZIONE DA INVIARE A:

voucher. ……. @ispettorato.gov.it

Oggetto

Comunicazione lavoro accessorio. C.F. e ragione sociale (committente).

TESTO E-MAIL

Ai sensi dell’art. 49, c.3 del D.Lgs n. 81/2015, con la presente si comunica il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio.

Committente:

C.F._____

Ragione sociale _____

Lavoratore:

C.F. _____

Nome Cognome _____

Luogo della prestazione_____

Giorno di inizio della prestazione_____

Ora di inizio e fine della prestazione_____

_

****

Riferimenti normativi: D.lgs N° 276/2003

Legge 183/2014

Legge 81/2015

D.lgs N°185/2016

Ministero del lavoro Nota n° 3337 del 25/06/2015

Ministero del lavoro Nota n° 20137 del 02/11/2016

Circolare Inps 149/2015 Ispettorato nazionale del lavoro

Circolare 1/2016 del 17/10/2016

****
****

* *ODCEC Lucca*

* **ODCEC Napoli*