

Novita' sui Voucher dal 08/10/2016

Imprenditori e professionisti devono comunicare preventivamente, con almeno 60 minuti di anticipo, l'utilizzo della prestazione del lavoratore alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro. La comunicazione può essere effettuata a mezzo posta elettronica o sms. Le novità sono previste dal correttivo al Jobs Act, in vigore dall'8 ottobre 2016. Quali le novità su adempimenti e sanzioni? Tutte le risposte nel Dossier di IPSOA Quotidiano.

Dall'8 ottobre sono in vigore nuove norme in tema di lavoro accessorio con riguardo, in particolar modo, ad adempimenti e obblighi in capo ai committenti imprenditori o professionisti.

La prima disciplina del lavoro accessorio risale al 2003, e aveva lo scopo dichiarato di regolamentare le attività lavorative "occasional", che spesso venivano svolte al di fuori della legalità in quanto non facilmente riconducibili alle tipologie contrattuali tipiche del lavoro subordinato o autonomo, anche al fine di assicurare ai prestatori di lavoro le tutele previdenziali ed assicurative di base.

Nel tempo la normativa, inizialmente applicabile soltanto ad una serie di attività tassativamente elencate e ad alcune categorie di lavoratori, è stata ampliata fino alla totale "liberalizzazione" operata dal Jobs Act, che pone quale unico limite "qualificatorio" del rapporto di tipo accessorio il rispetto del limite economico dei compensi complessivamente percepiti ogni anno dal prestatore.

Inizialmente riordinata dal [decreto legislativo n. 81 del 2015](#), la disciplina è stata ora "corretta" dal [decreto legislativo n. 185 del 2016](#), in vigore dall'8 ottobre 2016: il legislatore ha ritenuto opportuno intervenire, al fine di contrastare gli abusi registrati negli ultimi anni nell'impiego delle prestazioni accessorie, introducendo un nuovo obbligo di comunicazione preventiva e le relative sanzioni in caso di violazione.

Chi può ricorrere al lavoro accessorio?

Possono utilizzare i voucher per lavoro accessorio sia gli operatori commerciali, gli enti non economici, gli enti pubblici anche se questi ultimi sono soggetti ai vincoli in materia di personale ed, eventualmente, al patto di stabilità.

Salvo particolari deroghe, è comunque vietato il ricorso al lavoro accessorio per l'esecuzione di appalti di opere o di servizi.

Un regime particolare è previsto nel settore agricolo, stante che le attività stagionali possono essere retribuite con i voucher solo se svolte da pensionati o da studenti con meno di 25 anni di età.

Quali sono le procedure e gli obblighi?

Il committente che intende fruire di prestazioni di lavoro accessorio è obbligato a:

- acquistare i voucher: ciascun buono lavoro, del costo di 10 euro, ha un valore netto in favore del lavoratore di 7,50 euro riferito al compenso minimo di un'ora di prestazione. L'acquisto può avvenire

attraverso la procedura telematica disponibile sul sito INPS, i tabaccai convenzionati, le banche convenzionate, gli uffici postali

- verificare il rispetto del limite economico fissato dalla legge, da parte del prestatore

- comunicare, secondo le novità previste dal correttivo al Jobs Act, con almeno 60 minuti di anticipo, l'impiego del lavoratore alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro qualora si tratti di committente imprenditore o professionista o di committente imprenditore agricolo. La comunicazione può essere effettuata a mezzo posta elettronica o sms. I committenti privati o enti non economici continueranno ad applicare la procedura di attivazione già precedentemente in uso.

Regime sanzionatorio più articolato e complesso

A seguito delle novità contenute nel correttivo Jobs Act è previsto per i voucher per lavoro accessorio un regime sanzionatorio analogo a quello applicato al lavoro intermittente.

In caso di violazione degli obblighi suesposti, si applica la sanzione amministrativa non diffidabile che va da 400 a 2.400 euro per ciascun lavoratore con riferimento al quale è stata omessa la comunicazione. Non è prevista, invece, alcuna riduzione della sanzione qualora la comunicazione sia stata effettuata tardivamente.

Requisiti immutati

Il decreto correttivo del Jobs Act non ha modificato i requisiti per la prestazione di lavoro accessorio e per i committenti.

Nel dettaglio, quali le novità? Come applicarle correttamente senza incorrere in sanzioni?

Nel correttivo al Jobs Act sono stati modificati alcuni aspetti della disciplina dei voucher per lavoro accessorio.

In capo ad imprese e professionisti è stato previsto l'obbligo di tracciabilità delle prestazioni utilizzate: almeno 60 minuti prima dell'inizio dell'attività è necessario comunicare data e ora di inizio e fine, dati anagrafici del lavoratore e tutti i dettagli relativamente al luogo di lavoro.

Il nuovo adempimento, in vigore dall'8 ottobre 2016, non si applica ai committenti privati e agli enti che non svolgono attività a scopo di lucro.

Cambiano anche le modalità di trasmissione della comunicazione preventiva obbligatoria, che nella sostanza ricalcano quelle già in uso per il lavoro intermittente.

Pesanti le sanzioni previste in caso di violazione degli obblighi: si applica la sanzione amministrativa non diffidabile che va da 400 a 2.400 euro per ciascun lavoratore con riferimento al quale è stata omessa la comunicazione. Non è prevista, invece, alcuna riduzione della sanzione qualora la comunicazione sia stata effettuata tardivamente.