

Voucher, niente regole

In atto la deregulation del lavoro accessorio

di Vitantonio Lippolis¹

I voucher acquistati entro il 17 marzo 2017 potranno essere utilizzati senza alcun tipo di limitazione. E' questa la conseguenza dell'immediata abrogazione degli articoli 48, 49 e 50 del D.Lgs. n. 81/2015 intervenuta per mano del D.L. n. 25/2017.

Per disinnescare la mina referendaria il Governo, per mezzo del D.L. 17 marzo 2017, n. 25, interviene cancellando le prestazioni di lavoro accessorio e dispone seccamente l'abrogazione degli articoli 48, 49 e 50 del D.Lgs. n. 81/2015 che racchiudevano la relativa disciplina.

Il Decreto, in vigore dal giorno stesso di pubblicazione in Gazzetta, prevede, tuttavia, che i buoni già acquistati dai committenti entro lo scorso 17 marzo possano essere transitoriamente impiegati fino al 31 dicembre 2017. Dal 18 marzo, pertanto, i voucher in questione non sono più acquistabili o se acquistati non possono comunque più essere utilizzati.

Tralasciando qualunque considerazione sull'opportunità di un così drastico intervento riformatore, va evidenziato come attualmente ci si trovi dinanzi ad un evidente paradosso giuridico rappresentato da una prestazione lavorativa che può essere ancora residualmente svolta, ma senza più alcuna regolamentazione. Le norme che contenevano la specifica disciplina, come detto, sono state abrogate con effetto immediato, senza alcun esplicita previsione di temporanea vigenza con riguardo a quelle prestazioni che sono invece ancora attivabili entro l'anno, e con conseguenti effetti immediati potenzialmente dirompenti (cfr. tabella). A tal proposito si rammenta che il Legislatore, già nel recente passato, allorché ha abrogato un determinato istituto, ha opportunamente previsto che le relative norme restassero comunque temporaneamente in vigore per la residua regolazione dei contratti in atto alla data di entrata in vigore della norma abrogatrice (cfr. art. 52, del D.Lgs. n. 81/2015 relativamente ai co.co.pro.). Restano, invece, temporaneamente applicabili le norme contenute nell'art. 3, co. 8 del D.Lgs. n. 81/2008 secondo le quali, nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni del Tu.Sic. e quelle speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni su formazione, sorveglianza sanitaria e attrezzature di lavoro previste dall'art. 21 del Tu.Sic.

Va detto che il 21 marzo scorso è apparso, sul sito internet del Ministero del lavoro, un comunicato (fatto pedissequamente proprio dall'INL in pari data con la nota n. 2558) che tenta di porre rimedio a questo pasticcio normativo. In detto annuncio si legge che, nel periodo transitorio, i buoni richiesti dovranno essere comunque utilizzati nel rispetto delle norme previgenti ma, francamente, non si comprende su quali basi giuridiche questo assunto possa essere fondato, posto che quelle norme a cui lo stesso comunicato fa riferimento sono state fatalmente cancellate. E' probabile (oltre che altamente auspicabile) che, in fase di conversione in legge del Decreto, il testo venga emendato prevedendo una disciplina intertemporale più consona rispetto all'attuale ma nel frattempo, purtroppo, la situazione è questa.

¹ Funzionario ispettivo presso l'Ispettorato territoriale del lavoro di Modena.

Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Lavoro Accessorio: effetti delle abrogazioni

Rif. norma abrogata	Principali conseguenze pratiche (Periodo 17/03 - 31/12/2017 solo per i voucher acquistati entro il 17/03/2017)
Art. 48, co. 1, D.Lgs. 81/2015	Non esistono più le limitazioni reddituali soggettive che legittimavano la prestazione: lavoratori e committenti possono utilizzare il lavoro accessorio senza più alcun limite reddituale;
Art. 48, co. 2, D.Lgs. 81/2015	Per i lavoratori percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito è possibile lo svolgimento del lavoro accessorio senza alcun limite reddituale; i compensi percepiti incideranno, tuttavia, sulle indennità erogate dall'INPS.
Art. 48, co. 3, D.Lgs. 81/2015	Non esiste più alcuna limitazione, soggettiva od oggettiva, per l'utilizzo del lavoro accessorio nel settore agricolo;
Art. 48, co. 4, D.Lgs. 81/2015	I committenti pubblici possono ricorrere al lavoro accessorio anche superando i vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno;
Art. 48, co. 5, D.Lgs. 81/2015	I compensi percepiti per prestazioni di lavoro accessorio sono da considerare reddito a tutti gli effetti (cfr. abrogazione art. 49, co. 4);
Art. 48, co. 6, D.Lgs. 81/2015	E' possibile utilizzare prestazioni di lavoro accessorio anche nell'esecuzione di appalti di opere e di servizi;
Art. 49, co. 1, D.Lgs. 81/2015	Non è più possibile acquistare, né con modalità telematiche né presso le rivendite autorizzate, i voucher necessari per retribuire prestazioni di lavoro accessorio;
Art. 49, co. 2, D.Lgs. 81/2015	Non esiste più una corrispondenza tra valore nominale del buono e la durata della prestazione lavorativa;
Art. 49, co. 3, D.Lgs. 81/2015	Viene cancellato l'obbligo, a carico di imprenditori e professionisti, di effettuare la comunicazione preventiva all'ITL; secondo il principio del <i>tempus regit actum</i> viene conseguentemente meno la connessa sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro applicabile in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa/ritardata la comunicazione; Anche, ma non solo, per scongiurare l'eventuale applicazione della maxisanzione per lavoro nero (da € 1.500 a € 36.000 per ciascun lavoratore commisurata alla durata del rapporto), resta invece fermo l'obbligo per tutti i committenti di effettuare la dichiarazione di inizio attività già prevista nei confronti dell'INPS (cfr. MLPS nota n. 3337 del 25/6/15, INPS Circ.n.149/15 e INL Circ. n. 1/2016);
Art. 49, co. 4, D.Lgs. 81/2015	I compensi percepiti dai lavoratori non sono più fiscalmente esenti; Va chiarito se il committente imprenditore o professionista debba fungere o meno da sostituto d'imposta (ed eventualmente con quali modalità) con tutto quelle che ciò comporta (es. ritenuta d'acconto, denuncia nel mod. 770, elaborazione del CU); Il lavoratore deve denunciare i relativi compensi ai fini IRPEF, con conseguente cumulo agli altri redditi percepiti in corso d'anno e connesso obbligo di conguaglio fiscale in denuncia; Il compenso così percepito incide anche sullo stato di disoccupato o inoccupato del lavoratore;
Art. 49, co. 5, D.Lgs. 81/2015	Viene meno qualunque regolamentazione previdenziale ed assicurativa.

Alternative al lavoro accessorio

In attesa che vengano normati istituti alternativi al lavoro accessorio (si parla, ad esempio, di allargare le maglie del lavoro a chiamata), nell'immediato, per far ricorso a prestazioni lavorative occasionali e di breve durata, è possibile ricorrere, fra l'altro, alle seguenti forme di lavoro flessibile:

- Nel settore del turismo ed in quello dei pubblici esercizi, il contratto a termine per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nei casi individuati dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e fermo restando l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente (art. 29, co.2, lett. b), D.Lgs n. 81/2015);
- La somministrazione di lavoro svolta dalle agenzie debitamente autorizzate (artt. 30-40, D.Lgs. n. 81/2015);
- Il contratto di lavoro intermittente, sia nella forma a termine che a tempo indeterminato (artt. 13-18. D.Lgs. n. 81/2015). A tal proposito vanno tenute presenti le relative limitazioni connesse alla durata (non più 400 giornate in un triennio, fatti salvi i settori del turismo dei pubblici esercizi e dello spettacolo) ed al possesso dei requisiti soggettivi (prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età ovvero con più di 55 anni di età) o oggettivi (svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente ovvero per periodi predeterminati secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da Oo.Ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. In carenza di disciplina degli accordi collettivi, per le prestazioni previste dal D.M. 24/10/2004 che richiama le attività di cui al R.D. n. 2657/1923);
- Il contratto a tempo determinato (anche per gli o.t.d. nel settore agricolo oppure quello non in forma scritta per rapporti di lavoro non superiori a 12 giorni ex art. 19, co. 4, D.Lgs. n. 81/2015);
- Il contratto a tempo parziale anche a termine, con eventuale previsione di clausole elastiche (artt. 4-12 D.Lgs. n. 81/2015);
- Il contratto di lavoro autonomo occasionale (art. 2222 c.c.) in relazione al quale, tuttavia, occorre fare particolare attenzione al fatto che la prestazione svolta dal lavoratore sia oggettivamente ed inequivocabilmente autonoma, pena la riconduzione della medesima nell'alveo della subordinazione con tutto quelle che da ciò consegue anche sotto il profilo sanzionatorio e previdenziale.

Si tratta, evidentemente, di tipologie contrattuali che esigono maggiori oneri, ulteriori adempimenti amministrativi e comportano una minore flessibilità sotto il profilo operativo e gestionale.