IL LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO POTENZIATO E LE REGOLE APPLICABILI DAL 2023

Autore : Alberto Bortoletto

Categoria : Lavoro

Tagged as : autocertificazione dal lavoratore, compensi, diritti del lavoratore, lavoro occasionalesanzioni amministrative

Data : 27 Gennaio 2023

Con la Legge di Bilancio 2023 tornano le modifiche sui voucher, ma restano ancora ancorati a dei limiti molto stringenti.

La Legge n. 197/2022, art. 1 commi da 342 a 354 interviene sul D.L. n. 50/2017 modificandolo e integrandolo per ridisegnare e potenziare quella che è la materia dei PrestO (da qualcuno soprannominati ancora, nostalgicamente, voucher).

Si tratta di un intervento molto controverso e discusso dai professionisti: qualcuno ne sostiene l utilità perché andrebbe a garantire una copertura assicurativa e previdenziale per quelle prestazioni puramente occasionali ed accessorie (escludendone anche l obbligo contributivo), altri invece ne hanno sempre criticato lo strumento poiché ritenuto responsabile dell occultamento di reali rapporti di lavoro subordinato.

Ma cosa è cambiato? E perché tanto fermento?

Innanzitutto la Legge n. 197/2022 modifica i limiti particolari previsti per alcuni settori come il turismo ed introduce una disciplina del tutto diversa e specifica per le prestazioni stagionali nell agricoltura. Inoltre, il valore massimo che ogni utilizzatore, impresa o persona fisica/famiglia, ricorrendo rispettivamente al contratto di prestazione occasionale (PrestO) ed al Libretto di Famiglia, potrà spendere in totale sale da 5.000 euro a un massimo di 10.000 euro su base annuale. Nessuna modifica viene fatta invece per quanto attiene alle modalità di pagamento e delle procedure telematiche INPS.

Si potrebbe sostenere quindi che il Legislatore abbia voluto incentivare e ampliare la possibilità di ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionale, la cui disciplina, si ricorda, era stata ridimensionata dal D.L. n. 50/2017 a causa dell utilizzo intensivo e talvolta - border line posto in essere in precedenza, che ne aveva snaturato lo scopo della loro introduzione nel lontano 2003.

Questo recente intervento di potenziamento viene fatto da un lato eliminando i limiti previsti per alcuni settori come il turismo (che poteva ricorrere alle prestazioni occasionali, ma solo con alcune categorie di

lavoratori), e dall'altro estendendo gli ambiti applicativi come la possibilità di poter acquisire prestazioni occasionali svolte anche nell'ambito di discoteche, night-club, e simili, contraddistinte con il codice ATECO 93.29.1.

In aggiunta l'art. 1, comma 343 e seguenti della Legge in questione, elimina la previsione di estensione della disciplina di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017 alle attività lavorative di natura occasionale rese nelle attività agricole di carattere stagionale, vietandone così il ricorso. Allo stesso tempo con l'art. 1, commi da 343 a 354, introduce per il prossimo biennio 2023-2024, una normativa ad hoc per l'utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura.

Infatti, le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato dovranno essere riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate di lavoro effettive - pur potendo avere il rapporto una durata massima di 12 mesi - per singolo lavoratore, rese da soggetti, esclusi i pensionati, che non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti, quali:

- persone disoccupate, percettori del reddito di cittadinanza, percettori di ammortizzatori sociali;
- pensionati di vecchiaia o di anzianità;
- giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado;
- detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

Prima dell'avvio del rapporto di lavoro, l'utilizzatore agricolo è tenuto ad acquisire un'autocertificazione dal lavoratore dalla quale risulti la propria condizione soggettiva. Le imprese agricole che faranno ricorso al nuovo contratto di lavoro occasionale a tempo determinato sono obbligate a inviare la comunicazione obbligatoria preventiva al CPI competente.

N.B. Non potranno avvalersi di questo nuovo contratto i datori di lavoro che non rispettano i contratti collettivi di qualsiasi livello. Inoltre, in caso di superamento dei 45 giorni di lavoro effettivo la sanzione applicata è quella della trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in contratto a tempo indeterminato.

Si applicano poi sanzioni amministrative da 500 a 2.500 euro per ogni giornata in cui risulti accertata la violazione in caso di:

- utilizzo di soggetti diversi da quelli sopra indicati
- violazione dell'obbligo di comunicazione relativa all'instaurazione del rapporto di lavoro al centro per l'impiego.

Come accennato in precedenza, La legge n. 197/2022 citata inserisce eleva il valore massimo che ogni utilizzatore - sia esso una impresa o famiglia - può spendere in totale per anno civile con riferimento alla totalità dei prestatori, portandolo da 5.000 euro ad un massimo di 10.000 euro. Attenzione però: l'opportunità di ricorrere alle prestazioni accessorie - di fatto raddoppiata rispetto agli anni precedenti- mantiene la condizione che vi sia una effettiva diversificazione dei prestatori. Infatti, non è stato variato il tetto di 2.500 euro di compensi che ciascun lavoratore può ricevere dal medesimo committente, nonché il tetto di 5.000 euro totali che ciascun prestatore può percepire da diversi utilizzatori.

Con riferimento al compenso si ribadisce che il limite di compenso erogabile per anno civile, è relativo a:

- ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori; (limte massimo 5.000 euro)
- ciascun utilizzatore (o committente), con riferimento alla totalità dei prestatori; (nuovo limite massimo, ora 10.000 euro)
- prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore. (limite massimo 2.500 euro)

Si ricorda inoltre che l'art. 54 bis comma 8 prevede che la misura del compenso massimo erogabile è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo nel caso in cui i prestatori siano:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Ma chi sono gli utilizzatori? e chi i prestatori?

Possono utilizzare il Libretto Famiglia le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per:

- piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- insegnamento privato supplementare.

Possono avvalersi del Libretto Famiglia anche le società sportive per remunerare le prestazioni occasionali rese dagli steward per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019.

Infine, possono ricorrere alle prestazioni occasionali accessorie i seguenti soggetti:

- professionisti;
- lavoratori autonomi;
- imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura private
- Amministrazioni pubbliche.

Da ultimo, la Legge 197/2022 con l'art. 1 comma 342 ha elevato da cinque a dieci dipendenti a tempo indeterminato il numero massimo di addetti che può avere un datore di lavoro qualora voglia fare ricorso al lavoro accessorio.

La nuova soglia va sostituire la precedente e si applica a tutte le imprese senza più distinzioni: infatti il limite dimensionale di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato si applica anche alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive del settore turismo (prima il limite era di 8, favorevole rispetto ai 5 previsti per la generalità di datori di lavoro). Inoltre le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo potranno utilizzare le prestazioni occasionali per la remunerazione delle attività lavorative rese anche da lavoratori non appartenenti alle categorie di soggetti di cui al comma 8 del medesimo articolo 54-bis, essendo stato eliminato il divieto che glielo impediva di cui all'art 54-bis comma 14.

Sulla materia del lavoro accessorio è intervenuto anche l'Inps, con circolare n. 6 del 19 gennaio 2023, per fornire indicazioni in merito all'applicazione delle nuove norme introdotte dall'articolo 1, commi 342-343, L. 197/2022.

Passando dalla teoria alla pratica, si sottolinea che nulla è stato variato per quanto riguarda le modalità di pagamento e delle procedure telematiche INPS per il ricorso e l'utilizzo delle prestazioni occasionali accessorie.

Nulla è variato neppure per quanto riguarda il sistema di tutele e diritti del lavoratore retribuito con i PrestO. Si ricorda infatti che ciascun prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata INPS, nonché all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Si ricorda inoltre che il prestatore rimane soggetto alle regole sul riposo giornaliero, sulle pause e sui riposi settimanali previste dal D.Lgs. n. 66/2003, nonché alle norme vigenti a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Lato positivo per i prestatori è che i compensi percepiti sono esenti da imposizione fiscale e pertanto non incidono sullo stato di disoccupato, e allo stesso tempo - sono invece computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rinnovo del permesso di soggiorno.

Per concludere si ricorda, onde evitare abusi, che 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.

In fine, è vietato il ricorso al contratto di lavoro accessorio da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere e nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Questa modifica al D.L. 50/2017 evidenza il tentativo del legislatore di ridurre il lavoro sommerso da una parte e rendere più agevole il ricorso a tali prestazioni dall'altro.

Difficile prevedere ora se le modifiche porteranno dei risultati apprezzabili. Senz'altro aziende e professionisti dovranno prendere le misure con le stesse e valutare con prudenza ed attenzione - le modalità di utilizzo.