

Definita la nuova procedura di comunicazione del lavoro accessorio

Con il decreto correttivo del Jobs Act, il Governo introduce un "meccanismo" finalizzato a garantire la piena tracciabilità dei voucher

/ Luca MAMONE

Durante il Consiglio dei Ministri del 23 settembre, è stato approvato in via definitiva il decreto *ad hoc* che apporta diverse modifiche e integrazioni ai cinque **decreti attuativi** del Jobs Act (L. 183/2014).

Tale provvedimento correttivo, lo ricordiamo, entrerà **in vigore** il giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Tra le novità più importanti, una è certamente rappresentata da un sensibile irrigidimento della procedura per ricorrere al **lavoro accessorio** ex art. 49 del DLgs. 81/2015, apportato mediante l'introduzione di un meccanismo finalizzato a garantire la piena tracciabilità dei voucher (c.d. buoni lavoro) utilizzati dal committente per pagare la prestazione lavorativa.

Sul punto, vale la pena di ricordare che gli artt. 48 e ss. del DLgs. 81/2015 hanno introdotto importanti novità in materia di lavoro accessorio (in precedenza disciplinato dagli artt. 70 e ss. del DLgs. 276/2003), **innalzando** il limite massimo del compenso che il prestatore può percepire da 5.000 a 7.000 euro (rivalutabili annualmente) e stabilendo che 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 dell'anno solare, mentre permane il limite dei 2.000 euro per le prestazioni rese nei confronti del singolo committente imprenditore o professionista.

Un ulteriore limite di **3.000 euro** è invece previsto per tutti i soggetti che sono già percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

In altri termini, l'unico limite posto al ricorso al lavoro accessorio (fatta eccezione per il settore agricolo, che individua come possibili percettori i pensionati e gli studenti under 25) è di **natura economica** e consiste appunto nella soglia massima di 7.000 euro percepiti dal lavoratore in un anno solare.

Ora, cercando di limitarne un utilizzo **elusivo**, con il decreto correttivo in argomento viene "mutuata" la procedura già utilizzata per tracciare il lavoro intermittente, stabilendo che i committenti imprenditori non agricoli o professionisti, che ricorrono a prestazioni di

lavoro accessorio sono tenuti, almeno **60 minuti** prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione. Nella previgente disposizione, invece, si stabiliva in modo più "elastico" che nella comunicazione venissero indicati i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, nonché il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi.

Per quanto concerne i committenti **imprenditori agricoli**, la medesima disposizione correttiva introduce l'obbligo di comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni.

Secondo l'intenzione del legislatore, in pratica, tale procedura di comunicazione avrebbe la finalità di contrastare l'utilizzo **illegale ed elusivo** dei voucher che, secondo quanto evidenziato dal Ministero del Lavoro, consiste principalmente nell'acquistarli ma usarli solo in caso di controlli oppure di impiegare i lavoratori per più tempo rispetto a quello dichiarato.

Sanzione da 400 a 2.400 euro se si violano gli obblighi di comunicazione

Sempre con riferimento alla procedura di comunicazione, nella disposizione integrativa in argomento si definisce un impianto **sanzionatorio** dedicato, mutuato anche in questo caso dalla disciplina del lavoro intermittente ex art. 15 del DLgs. 81/2015.

In pratica, laddove si verifichi la violazione degli obblighi di comunicazione trova applicazione, per il committente, una sanzione amministrativa avente un importo variabile **da 400 a 2.400 euro** in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione, senza che possa trovare applicazione in questo caso la procedura di diffida ex art. 13 del DLgs. 124/2004.