

IL LAVORO ACCESSORIO: LE MODIFICHE APPORTATE DAL DECRETO LEGISLATIVO ATTUATIVO DEL JOBS ACT

Premessa

Ancora una volta (e ad onore del vero si tratta dell'ennesima) la legislazione riguardante gli ammortizzatori sociali, il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ed infine le procedure per la costituzione e la gestione dei rapporti di lavoro, sono state notevolmente modificate, con ciò dando conferma che tali specifiche materie sono caratterizzate da una forte turbolenza normativa dovuta a diverse cause, non ultima dalla spinta delle categorie dei soggetti interessati alla vicenda (lavoratori, disoccupati, imprenditori, ecc.).

Per quanto concerne in particolare il riassetto del rapporto di lavoro, non si può non rimarcare come il legislatore abbia assegnato al Governo, attraverso il sistema delle deleghe (v. la legge 10 dicembre 2014, n. 183) l'ambizioso (e, secondo chi scrive, di non facile realizzazione) intento di unificare tutta la contrattualistica in materia di lavoro in un unico disciplinare, salvo ovviamente alcune eccezioni.

Ciò dovrà avvenire, tra gli altri, attraverso il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione della costituenda Agenzia nazionale per l'occupazione (v. l'art. 1, comma 4, lettere c) e d), dell'appena citata legge delega): solo attraverso l'analisi successiva si potrà verificare se l'intento sarà stato in tutto od in parte realizzato.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ha apportato sostanziali modifiche alle seguenti tipologie di rapporto di lavoro:

- alle collaborazioni coordinate e continuative;
- al lavoro ad orario ridotto e flessibile;
- al lavoro a tempo parziale;
- al lavoro intermittente;
- al lavoro a tempo determinato;
- alla somministrazione di lavoro (già lavoro interinale);
- all'apprendistato;
- al lavoro accessorio.

E' da ritenere assai probabile l'emanazione in futuro di ulteriori decreti legislativi, sia ad integrazione del n. 81, sia a regolamentazione ex novo delle tipologie di rapporto di lavoro non ancora interessate alla riforma (per esempio, il lavoro ripartito).

Non sono ovviamente mancate norme abrogative, tra le quali ci limitiamo a citare quelle che prevedono il superamento del contratto a progetto e del contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro da parte di persona fisica.

La nuova formulazione del lavoro accessorio

Dato per scontato che chi ci legge abbia la necessaria destrezza con tutti gli elementi che qualificano il rapporto di lavoro accessorio, in questa occasione ci limiteremo a percorrere le sole modifiche apportate dall'appena emanato decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

L'art. 48, comma 1, di detto decreto si limita a ripetere quasi integralmente il contenuto dell'art. 70, commi 1 e 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni (c. d. "**Legge Biagi**"), la quale, come è noto,

costituisce la norma istitutiva del **“rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio”**, denominato anche, più brevemente, **“lavoro accessorio”**.

La prima modifica riguarda il c. d. **“limite economico complessivo”**, che deve far capo al singolo prestatore d’opera su base annua, aumentandolo a 7.000 euro netti (in precedenza l’importo soglia era fissato, sempre in cifra netta, in 5.000 euro).

Considerato che il lavoratore incasserà il 75% del valore nominale del buono (c. d. **“voucher”**), l’importo lordo massimo annuo dei buoni che non dovrà essere superato per l’utilizzo legittimo del lavoro accessorio ammonterà a 9.333 euro.

Risolviendo una diatriba che si trascinava da lungo tempo tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l’INPS, il legislatore delegato ha fissato, opportunamente, occorre convenire (ed una volta per tutte, oseremmo aggiungere), quale parametro di riferimento del reddito complessivo **l’anno civile** (o, per meglio dire, **l’anno di calendario**), ossia il periodo che si pone tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre di ciascun anno, anziché l’intervallo temporale di 365 giorni che si colloca andando a ritroso dalla data di corresponsione dei vouchers.

Lo stesso legislatore è tuttavia incappato in una svista, laddove è stato confermato in 2.000 euro netti il limite annuo a cui dovrà ora essere sottoposto il soggetto utilizzatore del lavoro accessorio (ente pubblico, impresa, libero professionista, azienda familiare, ecc): la legge 28 giugno 2012, n. 92, modificando l’art. 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, aveva infatti stabilito che detti margini avrebbero dovuto essere "annualmente rivalutati sulla base della variazione dell’indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell’anno precedente".

Avendo lo stesso ISTAT comunicato tale variazione nella misura dello 0,20%, con circolare n. 77 del 16 aprile 2015, l’INPS ha elevato il limite per l’anno 2015, anch’esso fissato in 2.000 euro per l’anno precedente, a 2.020 euro.

Staremo a vedere se il nuovo e meno favorevole limite annuo sarà confermato in 2.000 euro ovvero, come sembra probabile, il buon senso porterà a mantenere la precedente soglia, come aggiornata dalla rivalutazione ISTAT: nel primo caso, il nuovo tetto lordo sarà di 2.666 euro laddove invece, ricorrendo la seconda possibilità, il nuovo parametro lordo si eleverà a 2.693 euro.

Un’altra variazione introdotta dalla novella, che in realtà costituisce una previsione in via definitiva, è quella del limite annuo di 3.000 euro netti (pari a complessivi 4.000 euro lordi) al di sotto del quale i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito (in pratica i titolari dei cc. dd. **“ammortizzatori sociali”**) potranno utilmente svolgere l’attività di lavoro accessorio: sulla base della precedente formulazione normativa (art. 1, comma 32, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni ed integrazioni), infatti, il limite, sempre di 3.000 euro netti annui, avrebbe dovuto restare operativo fino all’anno 2014 compreso. Con la riforma operata dal decreto legislativo n. 81, giova riaffermarlo, tale possibilità è stata confermata **“sine die”**.

L’art. 46, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ha introdotto il divieto di ricorrere al lavoro accessorio **“nell’ambito dell’esecuzione di appalti di opere o servizi, fatte salve le specifiche ipotesi individuate dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.”**

Per conoscere le eccezioni al divieto, genericamente formulato dalla norma, non resta che attendere l’emanando decreto ministeriale.

Il comma 7 dello stesso articolo ribadisce, infine, che **“Resta fermo quanto disposto dall’art. 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.”**

Detto per la cronaca, il decreto in questione, rubricato con il titolo di **“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.”**, all’art. 36 regola l’utilizzo, in tale comparto, dei contratti di lavoro flessibili: per

quanto concerne il lavoro accessorio, viene confermato che “Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, **i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti** di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro **ed il lavoro accessorio di cui alla di cui all'articolo 70 del decreto legislativo n. 276/2003, e successive modificazioni ed integrazioni ... omissis ...**”

Nulla è cambiato, dunque, circa l'utilizzo del lavoro accessorio nel comparto del pubblico impiego.

Altre disposizioni particolari

Con riferimento alle modalità di reperimento dei vouchers, l'art. 49, comma 1, opera una distinzione a seconda che i committenti rivestano o meno la qualifica di imprenditori o professionisti: nel primo caso i buoni dovranno essere acquistati esclusivamente attraverso le modalità telematiche; ricorrendo la seconda ipotesi (per esempio allorchè il committente sia una famiglia, una comunità, una associazione od una fondazione) è consentito anche l'acquisto (la norma utilizza infatti il termine “**possono**”) presso le rivendite autorizzate.

La disposizione tende evidentemente ad estendere lo sviluppo delle attività telematiche (ed alla conseguente riduzione dei supporti cartacei) relativamente agli appena accennati committenti i quali, in quanto normalmente dotati di un più elevato sviluppo tecnologico, si presume abbiano maggiori possibilità di farvi ricorso.

Un'altra rilevante modifica riguarda l'importo dei vouchers. Nei settori diversi da quello agricolo, “il valore nominale dei buoni dovrà essere fissato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto delle parti sociali.” (art. 49, comma 1).

“In attesa della emanazione del decreto di cui al comma 1, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.” (art. 49, comma 2).

Per quanto concerne gli obblighi dei committenti, anche in questo caso il decreto legislativo opera una distinzione a seconda che i medesimi siano o meno imprenditori o professionisti: nei confronti di questi ultimi è stato confermato il ricorso alle modalità telematiche già stabilite dal comma 1 dell'art. 49 per l'acquisto dei vouchers.

Il comma 3 dello stesso articolo prevede appunto che “I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla direzione territoriale del lavoro competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.”

Con nota del 25 giugno 2015, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha precisato che, in attesa della adeguata predisposizione di dette procedure, la comunicazione dovrà continuare ad essere inviata secondo le pregresse regole all'INPS.

A tale riguardo si deve ritenere che, anche se tale nuovo obbligo non riguarderà i soggetti utilizzatori dei buoni diversi dagli imprenditori e dai professionisti, i medesimi dovranno continuare ad effettuare la segnalazione secondo le pregresse modalità.

Merita inoltre segnalazione il fatto che la mancata comunicazione prevede l'applicazione della “**maxisanzione**”, di cui all'art. 4, comma 1, lett. a), della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c. d. “**Collegato al lavoro**”).

Il committente ha inoltre l'obbligo di verificare il mancato superamento del limite economico da parte del prestatore d'opera. A tal fine il committente medesimo dovrà richiedere al lavoratore una dichiarazione in ordine al non superamento degli importi massimi previsti, riferita sia ai voucher riscossi nell'anno solare (dopo la riforma operata del più volte citato decreto legislativo n. 81, nell'anno civile o nell'anno di calendario) sia a quelli ricevuti dallo stesso o da altri committenti e non ancora riscossi.

L'acquisizione di tale dichiarazione costituisce **elemento necessario e sufficiente ad evitare, in capo al committente, eventuali conseguenze di carattere sanzionatorio**.

Il comma 8 dell'art. 49 conclude (anche in questo caso, opportunamente) che “Fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del presente decreto.”

Considerazioni conclusive

Non ci stancheremmo mai di segnalare (e ovviamente lo facciamo anche in questa occasione) che l'auspicio conclamato da più parti, e segnatamente dagli addetti ai lavori, è che si possa beneficiare di un periodo, meglio se piuttosto lungo, di “**pace normativa**”.

Ciò consentirebbe di **completarne** l'assetto giuslavoristico (non dimentichiamo infatti che devono ancora essere emanati diversi decreti ministeriali attuativi di taluni aspetti dell'intricata materia) e soprattutto di **assimilarne** le modalità di realizzazione del micro sistema del lavoro accessorio.

Francavilla al Mare (CH), lì 25 luglio 2015