

IMPRESE

Voucher, cambio
in quattro mosse
per le attività
occasionalì

Lacqua e Rota Porta — a pag. 18

Più spazio per i buoni lavoro, intervento in quattro mosse

Imprese

Ciascun utilizzatore
può erogare fino a 10 mila
euro annui a tutti i prestatori

Hotel, uso senza restrizioni
per particolari profili
Divieto invece in edilizia

Pagina a cura di
Ornella Lacqua
Alessandro Rota Porta

La legge di Bilancio 2023 non ha ripristinato il vecchio sistema dei voucher ma ha introdotto un restyling della disciplina esistente da alcuni anni: è l'effetto delle modifiche apportate all'articolo 54-bis del Dl 50/2017, dall'articolo 1, comma 342 della legge 197/2022. Più incisiva la novità per il settore agricolo (commi 343-354): è stata introdotta una forma contrattuale flessibile, che non ha nulla a che vedere con l'impianto dei cosiddetti voucher, ma entra a pieno titolo nel-

l'alveo del lavoro subordinato.

Vediamo una ad una le novità introdotte dalla manovra, spiegate dalla circolare Inps n. 6 del 19 gennaio 2023.

- 1 È salito da 5 mila a 10 mila euro il massimale di compensi che ciascun soggetto utilizzatore può erogare tramite il contratto di prestazione occasionale (PrestO), con riferimento alla totalità dei prestatori (Dl 50/2017, articolo 54 bis, comma 1, lettera b): questa è l'unica novità che riguarda anche il Libretto famiglia, ossia le prestazioni di lavoro occasionale alle quali possono ricorrere le persone fisiche, al di fuori dell'esercizio dell'attività professionale o di impresa, oltre alle società sportive nei confronti degli steward.
- 2 La seconda modifica consiste nell'aver ampliato la soglia occupazionale di accesso al lavoro occasionale: se fino al 31 dicembre 2022 potevano impiegare solo gli utilizzatori che avevano fino a cinque dipendenti a tempo indeterminato, dal 1° gennaio 2023, la platea si allarga agli utilizzatori che occupano fino a 10 lavoratori subordinati (comma 14, lettera a).
- 3 Questa soglia - ed ecco la terza novità - prima era differenziata per il comparto turistico-alberghiero (fino

a 8 dipendenti) mentre ora riguarda indistintamente tutti gli utilizzatori: potranno beneficiare dell'allentamento le piccole imprese, mentre per quelle di dimensioni maggiori il ricorso ai voucher resta vietato.

- 4 L'ultimo intervento riguarda ancora il settore delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive: le imprese di questo ambito (elencate dalla circolare Inps 103/2018) erano vincolate ad attivare prestazioni di lavoro occasionale solo nei confronti di particolari categorie di prestatori, ossia pensionati di vecchiaia o di invalidità, giovani studenti under 25 regolarmente iscritti a un ciclo di studi, disoccupati, percettori di sussidi. Con l'intervento della legge di Bilancio 2023 è caduta questa restrizione.

I settori di utilizzo

Nella pratica, non c'è più alcuna distinzione settoriale nei confronti degli utilizzatori, pur restando in vigore tutti gli altri divieti di uso dei voucher.

Continua a esserne precluso il ricorso per le imprese dell'edilizia e dei settori affini, per quelle che esercitano attività di escavazione o per il comparto lapidei, delle miniere, cave e torbiere: così come rimane vietato

l'uso di queste prestazioni occasionali nell'ambito degli appalti di opere o servizi (lettere c) e d) del comma 14, dell'articolo 54-bis). La legge di Bilancio 2023 include a pieno titolo tra gli utilizzatori anche le attività lavorative di natura occasionale effettuate da discoteche, sale da ballo, night-club e simili (codice Ateco 93.29.1).

Contratto ad hoc in agricoltura

Un altro strumento tocca l'agricoltura: qui la legge 197/2022 ha vietato il ricorso al PrestO, dando vita a un particolare contratto per il biennio 2023-2024, di durata non superiore a 12 mesi, ma nel limite di 45 giornate annue per lavoratore. Questo rapporto di lavoro è attivabile soltanto nei confronti di pensionati, disoccupati, titolari di reddito di cittadinanza e ammortizzatori sociali, studenti under 25, detenuti e internati. Peraltro, gli stessi soggetti - esclusi i pensionati - non devono essere stati occupati in agricoltura nel triennio che precede l'instaurazione del rapporto. La gestione è pressoché la stessa di un normale rapporto di lavoro subordinato agricolo a tempo determinato (Otd).

di ROSARIO ZICHENISSERATA



Il nuovo contratto di prestazione occasionale

L'uso dei buoni lavoro nelle imprese dopo la legge di Bilancio

IMPRESE DEL SETTORE TURISTICO E ALBERGHIERO
Numero massimo di lavoratori subordinati occupati a tempo indeterminato dall'utilizzatore per accedere ai buoni lavoro:
Fino al 31 dicembre 2022: 8
Dal 1° gennaio 2023: 10

Limite dei compensi che ciascun utilizzatore può erogare alla totalità dei prestatori:
Fino al 31 dicembre 2022: 5.000 €
Dal 1° gennaio 2023: 10.000 €

Possibili prestatori occasionali:
Fino al 31 dicembre 2022: pensionati di vecchiaia o invalidità, under 25 regolarmente iscritti a un

ciclo di studi, disoccupati, percettori di sussidi
Dal 1° gennaio 2023: qualsiasi soggetto, come le altre imprese utilizzatrici

ALTRE IMPRESE
Numero massimo di lavoratori subordinati occupati a tempo indeterminato dall'utilizzatore per accedere ai buoni lavoro:
Fino al 31 dicembre 2022: 5
Dal 1° gennaio 2023: 10 (fanno eccezione le società sportive, per le attività degli steward e le Pa)

Limite dei compensi che ciascun utilizzatore può erogare alla totalità dei prestatori:
Fino al 31 dicembre 2022: 5.000 €
Dal 1° gennaio 2023: 10.000 €

CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE AGRICOLTURA

1 DURATA E ATTIVITÀ
Periodo annuo
Attività occasionali con carattere stagionale. Durata non superiore a 45 giorni nell'anno

2 CON CHI SI PUÒ STIPULARE
Categorie definite
Può essere stipulato con disoccupati, percettori di Naspi o Dis-Coll, del reddito di cittadinanza o di ammortizzatori sociali; pensionati di vecchiaia o anzianità; giovani sotto i 25 anni, se iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, o in qualunque periodo dell'anno se iscritti a un ciclo di studi presso un'università; detenuti o internati. Esclusi i pensionati, questi soggetti non devono aver avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti all'instaurazione del rapporto

3 ADEMPIMENTI
Comunicazione obbligatoria
Prima dell'inizio del rapporto, il datore deve acquisire un'autocertificazione dal lavoratore sulla propria condizione soggettiva. Prima dell'inizio della prestazione, i datori di lavoro agricoli devono inoltrare al Centro per l'impiego competente la comunicazione obbligatoria riportando il codice contratto H.03.03 (nota del ministero del Lavoro 462 del 20 gennaio 2023)

4 COMPENSI E CONTRIBUTI
Vale il Ccnl
Il prestatore di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato percepisce il compenso in base alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro. Il versamento della contribuzione agricola avviene con l'aliquota determinata per i territori svantaggiati. Per la piena operatività occorre attendere le istruzioni operative dell'Inps.