
IL LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO ED IL SISTEMA DEI “VOUCHER”

Lavoro a cottimo, lavoro a domicilio, lavoro nero, lavoro interinale, lavoro precario: sembra davvero che di questi tempi non sia più possibile trovare un lavoro senza imbattersi anche in qualche aggettivo, spesso di sapore negativo.

Tra gli ultimi “nati” in ordine di tempo c’è il cosiddetto “lavoro occasionale di tipo accessorio”, previsto dalla Legge Biagi del 2003 (è il decreto legislativo n. 276/2003).

La finalità iniziale della Legge Biagi, nell’introdurre questa tipologia di attività lavorativa, era quella di regolamentare, così come da tempo avviene in altri paesi dell’Unione Europea, quei rapporti di lavoro di carattere occasionale e di breve durata - svolti soprattutto da specifiche tipologie di soggetti - che, per la loro saltuarietà, non possono essere ricondotti ai contratti collettivi di categoria.

La caratteristica principale del lavoro accessorio sta, però, nel metodo con il quale si retribuisce chi presta questa attività. Esso è costituito dal sistema dei buoni (i cosiddetti “voucher”) con i quali i committenti corrispondono ai lavoratori il compenso per la prestazione di lavoro.

In pratica, invece, di pagare il lavoratore occasionale con moneta contante, gli si consegna un buono che l’interessato potrà incassare presso gli uffici postali.

Come, però, spesso accade, fatta la legge, trovato l’inganno! Nel corso degli anni, infatti, il lavoro accessorio, attraverso numerosi interventi legislativi che ne hanno ampliato le possibilità di utilizzo, è stato trasformato in un’ulteriore tipologia contrattuale precaria utilizzata molto spesso in sostituzione di contratti di lavoro subordinato.

Per ovviare a ciò è intervenuta lo scorso anno la Legge 92/2012 (è la riforma del mercato del lavoro, targata “Fornero”) con lo scopo palese di correggere distorsioni ed abusi sull’utilizzo di questa forma di attività lavorativa, che ha caratteristiche del tutto particolari.

Ecco, allora, una guida aggiornata sull’argomento.

Chi può avvalersi del lavoro accessorio

L'elenco di coloro che hanno l'opportunità di avvalersi di questa tipologia di lavoro è alquanto ampio, anche se vi sono alcune limitazioni di cui parleremo successivamente.

Tale elenco comprende le famiglie, gli enti senza fini di lucro, i soggetti non imprenditori, le imprese familiari, gli imprenditori agricoli, gli imprenditori operanti in tutti i settori e, infine, le Pubbliche Amministrazioni.

Circa le limitazioni, va ricordato che il ricorso ai *buoni lavoro* può essere possibile solo in presenza di un rapporto diretto tra prestatore ed il cosiddetto "utilizzatore finale".

Ciò vuol dire che è esclusa la possibilità che un'impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per, poi, far loro svolgere prestazioni a favore di terzi, come avviene nei casi di appalto o di contratti di somministrazione. L'unica eccezione riguarda il caso dell'utilizzo dei *voucher* per compensare gli "steward" in manifestazioni calcistiche.

Chi può svolgere il lavoro accessorio

I prestatori che possono accedere al lavoro occasionale accessorio sono: i pensionati titolari di trattamento pensionistico in regime obbligatorio; gli studenti nei periodi di vacanza scolastica, i cassintegrati, i titolari di disoccupazione ordinaria (ora si chiama ASPI) e di disoccupazione speciale per l'edilizia e i lavoratori in mobilità; i lavoratori in part-time o inoccupati, i titolari di disoccupazione a requisiti ridotti o disoccupazione speciale per agricoltura e, infine, i lavoratori dipendenti pubblici e privati

Qualche precisazione in più va fatta se il prestatore d'opera è uno studente. In primo luogo, sono considerati studenti "i giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università o istituto scolastico di ogni ordine e grado"; essi debbono, comunque, aver compiuto i 16 anni di età e, se minorenni, devono essere stati autorizzati alla prestazione di lavoro occasionale da parte del genitore o di chi esercita la potestà genitoriale.

Per quanto riguarda i "periodi di vacanza scolastica" si intendono le "vacanze natalizie" (il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio), le "vacanze pasquali" (il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo); e le "vacanze estive" (ovvero i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre).

Gli studenti possono effettuare prestazioni di lavoro occasionale anche il sabato e la domenica in tutti i periodi dell'anno, oltre che nei periodi di vacanza e compatibilmente con gli impegni scolastici. Gli universitari, invece, possono svolgere lavoro occasionale accessorio in qualunque periodo dell'anno.

Per quanto riguarda i titolari di contratti di lavoro a tempo parziale, essi possono svolgere prestazioni lavorative di natura occasionale nell'ambito di qualsiasi settore produttivo, con esclusione della possibilità di utilizzare i *buoni lavoro* presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale.

Circa la possibilità per i cittadini extracomunitari di essere impiegati in questa attività, è necessario ricordare che essi possono svolgere il lavoro occasionale di tipo accessorio solo se sono in possesso di un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di attività lavorativa, compreso quello per studio, o - nei periodi di disoccupazione – se in possesso di un permesso di soggiorno per “attesa occupazione”.

Il compenso da lavoro accessorio viene incluso ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno, caratterizzandosi per la sua funzione esclusivamente integrativa.

Per quali attività

In seguito alle disposizioni introdotte dalla Legge di riforma del mercato del lavoro è possibile utilizzare i *buoni lavoro* in tutti i settori di attività e per tutte le categorie di prestatori.

Fa eccezione il settore agricolo in cui il lavoro occasionale accessorio è ammesso per:

- Le aziende con volume d'affari superiore a 7.000 euro esclusivamente tramite l'utilizzo di specifiche figure di prestatori (pensionati; giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università) per lo svolgimento di attività agricole di carattere stagionale;
- Le aziende con volume d'affari inferiore a 7.000 euro che possono utilizzare qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale purché non sia stato iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli

Il voucher

Come abbiamo accennato prima, il pagamento delle prestazioni di lavoro occasionale accessorio avviene attraverso il meccanismo dei 'buoni', il cui valore nominale è pari a 10 euro. C'è, però, anche un buono 'multiplo', del valore di 50 euro equivalente a cinque buoni non separabili ed un buono da 20 euro equivalente a due buoni non separabili.

Si parla di valore nominale perché esso è comprensivo della contribuzione ai fini pensionistici (pari al 13%) a favore della gestione separata INPS, che viene accreditata sulla posizione individuale contributiva del prestatore; di quella in favore dell'INAIL per l'assicurazione anti-infortunio (7%) e del compenso, pari al 5%, dovuto all'INPS quale concessionario per la gestione del servizio.

Fatti un po' di conti, il valore netto del voucher da 10 euro nominali, cioè il corrispettivo netto della prestazione è quindi pari a 7,50 euro e corrisponde al compenso minimo di un'ora di prestazione, salvo che per il settore agricolo, dove, in ragione della sua specificità, si considera il contratto di riferimento.

Il valore netto del buono 'multiplo' da 50 euro, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del lavoratore, è pari a 37,50 euro; quello del buono da 20 euro è pari a 15 euro.

L'acquisto dei "voucher" può avvenire - oltre che tramite un'apposita procedura telematica messa a disposizione dall'INPS - presso le Sedi dell'Ente di previdenza, presso i tabaccai autorizzati, tutti gli Uffici Postali e gli sportelli bancari abilitati.

La riscossione, invece, dei buoni cartacei da parte di chi ha prestato la propria attività lavorativa può avvenire presso tutti gli uffici postali sul territorio nazionale, entro 24 mesi dal giorno dell'emissione.

Ma l'incasso dei "voucher" può anche avvenire tramite l'INPS Card, presso gli sportelli bancari e presso i rivenditori di generi di monopolio.

Le altre particolarità del lavoro accessorio

È importante sapere che chi lavora con questa tipologia di attività non sottoscrive un classico contratto di lavoro. Non è, infatti, previsto alcun riferimento alla contrattazione collettiva, non si matura il Tfr (trattamento di fine rapporto), non si maturano ferie, straordinari, ecc..

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro occasionale accessorio non dà, per di più, diritto alle prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari ecc.), ma è, invece, riconosciuto ai fini del diritto alla pensione.

Anche gli adempimenti burocratici del datore di lavoro sono ridotti all'osso: non si ha l'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva ai Servizi per l'Impiego, né di consegnare la busta paga al lavoratore e neppure di registrare i lavoratori sul Libro Unico del Lavoro.

I vantaggi

Il vantaggio per il committente di ricorrere al sistema dei "voucher" consiste nella possibilità di beneficiare di prestazioni nella completa legalità, con copertura assicurativa INAIL per eventuali incidenti sul lavoro, senza rischiare vertenze sulla natura della prestazione e senza dover stipulare alcun tipo di contratto.

Per chi, invece, presta la sua attività lavorativa con questo sistema, i vantaggi sono più limitati e attengono alla opportunità di integrare le proprie entrate attraverso queste prestazioni occasionali, il cui compenso è esente da ogni imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato ed è, inoltre, cumulabile con i trattamenti pensionistici e compatibile con i versamenti volontari.

Limiti economici per il prestatore

I compensi complessivamente percepiti dal prestatore non possono superare 5.000 € netti (6.666 € lordi) nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti.

Le prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali e liberi professionisti non possono, invece, superare 2.000 € netti (2.666 € lordi) per ciascun committente, fermo restando il limite di 5.000 €.

Per prestatori percettori di misure di sostegno al reddito il limite economico è di 3.000 euro netti complessivi per anno solare, con riferimento alla totalità di committenti, che corrispondono a 4.000 euro lordi.

Per eventuali compensi superiori a 3000 euro, il prestatore percettore di misure di sostegno al reddito ha l'obbligo di presentare preventiva comunicazione alle Sedi provinciali dell'INPS.

Nel settore agricolo e per i committenti pubblici, il limite economico è di 5000 euro netti, nel corso di un anno solare, con riferimento alla totalità dei committenti

Quest'ultimo ha l'obbligo di verificare il non superamento del limite economico da parte del prestatore. A tal fine, dovrà richiederli una dichiarazione circa il non superamento degli importi massimi previsti.

Si possono utilizzare i "voucher" per la colf o la badante?

Una delle domande più ricorrenti circa l'utilizzo dei "voucher" è quella della possibilità di utilizzare questa forma di pagamento per i servizi resi dalla propria lavoratrice domestica o dalla badante dei nostri anziani.

La risposta è negativa. Su quest'argomento, l'INPS, nella circolare n. 44 del 24 marzo 2009 ha, infatti, fornito indicazioni circa l'utilizzo delle prestazioni di tipo accessorio nell'ambito di lavori domestici, resi a favore delle famiglie.

Secondo l'Ente di previdenza, queste prestazioni occasionali di tipo accessorio devono avere come elemento caratterizzante sia la **discontinuità** sia la **non riconducibilità a specifiche tipologie di contratti di lavoro**.

In pratica, secondo l'INPS, il ricorso ai voucher per i lavori domestici può essere effettuato solo per quelle attività che, per la loro natura occasionale e accessoria, non sono assistite fino ad oggi da alcuna tutela previdenziale e assicurativa, e, in quanto tali, non riconducibili né a un rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge (il rapporto di lavoro domestico ha uno specifico obbligo assicurativo previsto dal D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403.) né a regolamentazioni contrattuali.

In pratica, si possono utilizzare i "voucher" solo, ad esempio, per :

- il ricorso "una tantum" ad una baby-sitter per esigenze occasionali (una cena, una serata a teatro ecc.ecc.) del genitore;
- la necessità di una donna/uomo delle pulizie per le "pulizie di Pasqua"
- il ricorso ad un uomo di fatica per lo sgombero di una cantina
- il ricorso ad un giardiniere per la potatura stagionale delle piante.