
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](#) recentemente rivisto ed aggiornato dal [decreto legislativo 15 giugno 2015 n° 81](#)).

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 (voucher) che l’interessato potrà incassare con modalità diverse a seconda dell’emissione del “voucher” stesso.

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 la [Legge 92/2012](#) (è la riforma del mercato del lavoro, targata “Fornero” e più recentemente il decreto legislativo 15 giugno 2015, n° 81) 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.

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.

I committenti possono essere:

- famiglie;
- enti senza fini di lucro;
- soggetti non imprenditori;
- imprese familiari;
- imprenditori agricoli;
- imprenditori operanti in tutti i settori;
- committenti pubblici.

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,
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". I giovani debbono, comunque, aver compiuto i 16 anni di età e, se minorenni, debbono possedere autorizzazione alla prestazione di lavoro da parte del genitore o di chi esercita la potestà genitoriale. Inoltre, in caso di esposizione dei minori ad attività a rischio (in particolare, nei settori dell'industria e dell'artigianato manifatturiero) va presentato il certificato medico di idoneità al lavoro. Per "periodi di vacanza" si intendono (Circolare n. 4 del 3 febbraio 2005 del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali):
 - a) per "vacanze natalizie" il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
 - b) per "vacanze pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo;
 - c) per "vacanze estive" i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;

Gli studenti possono effettuare prestazioni di lavoro accessorio 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 studenti iscritti ad un ciclo regolare di studi universitari possono svolgere lavoro accessorio in qualunque periodo dell'anno.

- i cassintegrati;
- i titolari di disoccupazione ordinaria (ora NASPI) e di disoccupazione speciale per l'edilizia
- i lavoratori in mobilità;
- i lavoratori in part-time

- inoccupati,
- i titolari di disoccupazione a requisiti ridotti o disoccupazione speciale per agricoltura
- i lavoratori dipendenti pubblici e privati
- lavoratori autonomi

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.

Rimane fermo, pertanto, quanto previsto nella [Circolare INPS n. 44/2009](#) secondo cui, per quanto riguarda i cittadini extracomunitari, il reddito da lavoro accessorio da solo - in considerazione della natura saltuaria delle prestazioni e dei limiti reddituali richiesti per l’ottenimento del titolo di soggiorno non è utile ai fini del rilascio o rinnovo dei titoli di soggiorno per motivi di lavoro.

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. Complessivamente la trattenuta è pari al 25% del valore nominale.

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.

Come e dove acquistare i voucher

L'acquisto dei "voucher" può avvenire con modalità diverse a secondo della natura del committente.

- Committenti imprenditori e liberi professionisti
 - Procedure telematica INPS (il cosiddetto voucher telematico)
 - Tabaccai che aderiscono alla convenzione INPS/FIT
 - Intesa San Paolo tramite tramite il servizio Internet Banking
 - Banche popolari abilitate
- Committenti non imprenditori o non professionisti
 - Oltre alle modalità sopra accennate
 - Uffici postali di tutto il territorio

Riscossione dei voucher

La riscossione da parte di chi ha prestatato la propria attività lavorativa può avvenire con modalità diverse e precisamente:

1. La riscossione dei buoni cartacei, **distribuiti presso le Sedi INPS** da parte dei prestatori/lavoratori può avvenire presso tutti gli uffici postali sul territorio nazionale, entro 24 mesi dal giorno dell'emissione.
2. La riscossione dei voucher '**telematici**' può avvenire tramite l'INPSCard (ricevute dal prestatore, se attivate) o tramite bonifico domiciliato, riscuotibile presso gli uffici postali. Per quanto riguarda la procedura telematica, si evidenzia che in caso di cambio di indirizzo da parte del prestatore, l'Istituto non risponde delle conseguenze del mancato ricevimento di comunicazioni, INPSCard, bonifici domiciliati e dei conseguenti ritardi nella riscossione. Per comunicare un indirizzo diverso rispetto a quello registrato nella procedura in origine e confermato al Contact Center, si invita a recarsi presso una Sede INPS provinciale per la sostituzione in archivio e l'automatico invio della comunicazione corretta a Posteitaliane.
3. I voucher acquistati presso i **rivenditori di generi di monopolio autorizzati** – individuabili tramite un'apposita vetrofania – possono essere riscossi nella relativa 'rete tabaccai' dal secondo giorno successivo alla fine della prestazione di lavoro accessorio ed entro 1 anno dal giorno dell'emissione.

4. I voucher acquistati **presso gli sportelli bancari** abilitati sono pagabili riscuotibili - dopo 24 ore dal termine della prestazione di lavoro accessorio ed entro 1 anno dal giorno dell'emissione - esclusivamente dal medesimo circuito bancario.
5. I voucher acquistati **presso gli Uffici Postali** sono pagabili dal secondo giorno successivo alla fine della prestazione di lavoro ed entro 2 anni dal giorno dell'emissione, presso tutti gli Uffici Postali del territorio nazionale.

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 7.000 € netti (9.333 € lordi) – limite valido per l'anno 2015- 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, per il 2015, 2.000 € netti (2.666 € lordi) per ciascun committente, fermo restando il limite massimo annuo per il 2015 di 7.000 €. netti.

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.

Obblighi del committente

Una volta acquistati i "voucher" prima dell'inizio dell'attività di lavoro accessorio, (anche il giorno stesso purché prima dell'inizio della prestazione), il committente deve effettuare la comunicazione di inizio prestazione all'INPS (valida anche ai fini INAIL).

In che modo?

La dichiarazione di inizio attività lavorativa e le comunicazioni di eventuali variazioni, dovranno essere comunicate alla direzione territoriale del lavoro competente ed esclusivamente con modalità telematica ivi compresi SMS o posta elettronica, qualunque sia il canale di acquisizione dei buoni lavoro.

La comunicazione deve contenere i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi. Tuttavia, il Ministero del Lavoro, con [nota n. 3337 del 25 giugno 2015](#) ha chiarito che, al fine dei necessari approfondimenti in ordine all'attuazione dell'obbligo di legge e nelle more della attivazione delle relative procedure telematiche, la comunicazione in questione sarà effettuata secondo le attuali procedure, vale a dire all'INPS.

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” – colf e badanti - 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 eccezionali per esempio quelle 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.



Per consulenza personalizzata e presentazione di eventuali domande

il **Patronato INAS CISL** è gratuitamente a tua disposizione.



Chiama il numero verde per trovare la sede più vicina



Rilasciato sotto Licenza [Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 3.0 Italia](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/).

Per ricevere direttamente “Previdenza Flash” inviate una e-mail a : p.zani@tutto previdenza.it con all’oggetto “Previdenza Flash” e come testo “si”