

LAVORO ACCESSORIO A "VOUCHER"

di *Claudia Krystle DI BIASE**

Sommario: 1. Evoluzione legislativa. 2. Settore agricolo. 2.1. Buoni lavoro. 3. Adempimenti obbligatori. 4. Conclusioni critiche: l'anomalia del lavoro accessorio.

1. Evoluzione legislativa

Per prestazione di lavoro di tipo accessorio si intende quella particolare attività non riconducibile a forme tipiche di contratto di lavoro, subordinato o autonomo, in quanto svolta in modo saltuario.

Nel testo originario del d.lgs. n. 273/2003, l'art. 70 introduceva, in sede sperimentale, il lavoro accessorio, rivolto a soggetti a rischio di esclusione sociale o non entrati nel mondo del lavoro o in procinto di uscirne, la cui caratteristica essenziale scaturiva dalla brevità della prestazione e dal compenso complessivamente percepito, con riferimento a piccoli lavori domestici

a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini ed alle persone anziane, ammalate o con handicap; piccoli lavori di giardinaggio, nonché pulizia, manutenzione di edifici e monumenti; realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; collaborazione con Enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

Sono stati, poi, la legge n. 92/2012 (c.d. Riforma "Fornero") e il d.l. n. 276/2013, convertito nella legge 9 agosto 2013, n. 99, a imporre una radicale trasformazione della originaria disciplina del lavoro accessorio, con l'effetto di rivoluzionare il mercato del lavoro.

Infatti, innanzitutto, la legge n. 92/2012 ha eliminato l'elenco di attivi-

* Avvocato.

tà previste dalla disciplina previgente, introducendo un criterio più economico e quantitativo.

In particolare, ha stabilito che si definisce "lavoro accessorio" quello per il quale il prestatore di lavoro, nel corso dell'anno solare, non percepisce più di euro 5.000,00 netti complessivi e non più di euro 2.000 netti per le prestazioni accessorie rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o liberi professionisti.

Ne consegue, stando ai chiarimenti ministeriali, che può essere attivato sempre e comunque lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un limite di carattere economico.

La successiva circolare n. 4/2013 ha affrontato i principali temi legati alla nuova disciplina del lavoro accessorio e alcune sue indicazioni hanno acquisito, in seguito, efficacia in quanto riprese dalla successiva legge n. 99/2013.

In particolare è stata eliminata dalla definizione delle prestazioni di lavoro accessorio (comma 1, dell'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003) il riferimento alla "natura meramente occasionale".

Pertanto tale tipologia di lavoro è stata definita dai soli limiti economici dei compensi, prescindendo invece - ciò che più conta - dalla tipologia della attività svolta, potendo identificarsi dunque con l'insieme delle prestazioni lavorative (non più meramente occasionali!) "che non danno luogo, con riferimento alla titolarità dei committenti, a compensi superiori a 5.000,00 euro nel corso di un anno solare" e con riferimento allo specifico committente, a un compenso superiore a 2.000,00 euro.

L'ultima evoluzione normativa dell'istituto si è verificata con il d.lgs. n. 81/2015 che all'art. 48 riconduce nell'ambito delle prestazioni di lavoro accessorio le attività lavorative che

non danno luogo a compensi superiori a euro 7.000,00 nel corso di un anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Fermo restando il limite di euro 2.000,00 a favore di ciascun imprenditore e professionista rivalutato annualmente.

Si nota molto facilmente che il lavoro accessorio passa da uno strumento straordinario di avvicinamento al lavoro per categorie di soggetti lontani dal mercato¹, ad una disciplina aperta ad ogni settore produttivo, a qualsiasi tipo di datore di lavoro e a qualsiasi tipologia di destinatario - lavoratore, con una crescita progressiva del tetto annuo dei compensi percepibili.

2. Settore agricolo

Rispetto a tale disciplina generale, è rilevante, però, l'eccezione del settore agricolo, giustificabile con la peculiare stagionalità dello stesso, in cui il lavoro accessorio è ammesso con una distinzione fra:

a) aziende con volume d'affari superiore a 7.000,00 euro, il cui utilizzo è ammesso esclusivamente a specifiche

¹ Il testo originario dell'art.71 del d.lgs. 276/2003 stabiliva che potevano svolgere attività di lavoro accessorio:

- a) disoccupati da oltre un anno;
- b) casalinghe, studenti e pensionati
- c) disabili e soggetti in comunità di recupero;
- d) lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita di lavoro.

Questo articolo era stato abrogato dall'articolo 22, comma 4, del d.l. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 133/2008.

figure professionali (pensionati² e giovani con meno di 25 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);

b) aziende con volume di affari inferiore a 7.000,00 euro, secondo le disposizioni di cui all'art. 34, comma 6, del d.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633, può usufruirne qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale, purchè non sia stato iscritto, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

2.1. Buoni lavoro

Sul piano degli effetti economici, la caratteristica essenziale della tipologia lavorativa che raccoglie le prestazioni occasionali accessorie è data dal sistema dei buoni lavoro (c.d. *voucher*) con cui i committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione contestualmente versando la contribuzione ai fini previdenziali e assicurativi, per mezzo della trattenuta operata sui *voucher* e senza altri adempimenti.

² In base alla Circolare Inps n. 49/2013 "possono beneficiare del lavoro accessorio i titolari di trattamenti di anzianità o di pensione anticipata, pensione di vecchiaia, pensione di reversibilità, assegno sociale, assegno ordinario di invalidità e pensione agli invalidi civili nonché tutti gli altri trattamenti che risultano compatibili con lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa.

Resta, pertanto, escluso che possa accedere alla prestazione di lavoro occasionale accessorio il titolare di trattamenti, per i quali è accertata l'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa, quale il trattamento di inabilità.

I *voucher* consistono in buoni orari numerati progressivamente e datati; sono acquistabili in *carnet* sia come *voucher* singolo, sia come buoni non divisibili e hanno attualmente un valore nominale, pari a 10 euro ciascuno che comprende, oltre alla retribuzione, anche la contribuzione previdenziale in favore della Gestione separata dell'Inps (per una quota del 13%) e l'assicurazione all'Inail (per una quota del 7%), oltre ad un ulteriore compenso all'Inps per la gestione del servizio (pari al 5%), per un valore netto, a favore del prestatore di lavoro accessorio, pari a 7,50 euro.

Va, altresì, ricordato, che le somme percepite dal lavoratore mediante l'incasso dei *voucher* è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato.

I buoni lavoro sono cartacei o telematici e le modalità di acquisto dei *voucher* (da parte dei committenti) e di riscossione (da parte dei lavoratori) mutano a seconda della tipologia prescelta³

3. Adempimenti obbligatori

Per questo tipo di prestazione lavorativa sono previsti notevoli aspetti positivi, sia per il committente che per il lavoratore.

Primo fra tutti e comune ad entrambi, la possibilità di beneficiare e di

³ Più specificamente l'acquisto dei buoni può avvenire mediante le seguenti procedure: distribuzione di *voucher* cartacei presso le Sedi Inps, acquisto telematico, acquisto presso i rivenditori di generi di monopolio (tabaccai) autorizzati, acquisto presso gli sportelli bancari abilitati, acquisto presso tutti gli uffici postali del territorio nazionale.

Per i dettagli operativi si veda nell'area dedicata "Lavoro accessorio" nel portale www.inps.it

prestare attività lavorativa occasionale di tipo accessorio in maniera del tutto legale.

Il committente ricorrendo a tale istituto beneficia di una considerevole riduzione dei costi, degli oneri economici e gestionali rispetto all'utilizzo di manodopera subordinata o autonoma.

Infatti, dal punto di vista retributivo, la determinazione del compenso è lasciata alla libera autonomia delle parti, non esistendo alcun vincolo normativo che prescriva un certo rapporto tra valore del *voucher* e orario di lavoro.

Quanto agli oneri contributivi il committente usufruisce di un'aliquota ridotta rispetto alle altre tipologie contrattuali, ad oggi solo il 13% del compenso lordo corrisposto.

Infine, con riferimento alle incombenze gestionali, il committente al fine di instaurare tale tipo di rapporto lavorativo, deve solo provvedere, prima dell'inizio della prestazione, alla comunicazione preventiva ed esclusivamente in via telematica alla Direzione territoriale del lavoro competente, dei dati anagrafici e del codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale che non deve essere superiore ai 30 giorni successivi.

Non è tenuto, pertanto, agli adempimenti fondamentali connessi all'instaurazione e allo svolgimento della generalità dei rapporti di lavoro: stipula del contratto in forma scritta, comunicazioni al Centro per l'Impiego, iscrizioni nel Libro Unico del Lavoro.

Dal lato del lavoratore, invece, va rilevato che, sebbene il lavoro accessorio non dia titolo a prestazioni previdenziali come la maternità, la malattia e gli assegni per il nucleo familiare, prevede comunque una copertura previdenziale ed assicurativa ad attività

che, altrimenti, ne sarebbero del tutto sprovviste.

Inoltre la percezione dei compensi consente la conservazione dello status di disoccupato o di inoccupato e la totale cumulabilità con le rendite pensionistiche di cui il lavoratore sia eventualmente titolare.

Da ciò discende, ad oggi, la conseguenza che le prestazioni occasionali in oggetto non consentono né il rilascio né il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro a favore dei cittadini extracomunitari.

Infine, un importante incentivo per qualsiasi prestatore di lavoro accessorio è la totale esenzione fiscale dei compensi percepiti.

Quale conseguenza discende l'ulteriore vantaggio che consiste nella non cumulabilità del medesimo reddito ai fini del calcolo degli indicatori delle situazioni economiche (Ise o Isee) previsti per la fruizione delle prestazioni assistenziali o servizi di pubblica utilità.

4. Conclusioni critiche: l'anomalia del lavoro accessorio

La disciplina dell'istituto, anche a fronte della successione delle leggi di cui sopra, non pare agevolmente armonizzabile con il vigente sistema del diritto del lavoro.⁴

L'estensione della disciplina del lavoro accessorio a qualsiasi tipologia di prestazione in origine limitato alle sole prestazioni lavorative non continuative, marginali, prevalentemente "autonome", con la contestuale eliminazione

⁴ In proposito si vedano condivisibili riflessioni di M. Pala, *Criticità del lavoro accessorio (voucher) dopo la legge n. 99/2013*, cit., ibid.

del requisito dell'occasionalità, nonché la fissazione di un criterio distintivo esclusivamente economico, prescinde dalla qualificazione del rapporto di lavoro, disciplinando allo stesso modo sia rapporti di lavoro, di fatto, subordinati sia rapporti di lavoro di tipo autonomo, e quindi rapporti lavorativi fra loro concettualmente ed operativamente agli antipodi.

Una prima criticità si rileva soprattutto in relazione a prestazioni che, pur rientrando nei limiti economici predetti, abbiano effettiva natura di lavoro subordinato, essendo caratterizzate in concreto, per esempio, da un vincolo di subordinazione nell'osservanza delle direttive datoriali e di un preciso orario di lavoro full-time o part-time.

L'armonizzazione di contrapposti valori ed esigenze pare, qui, assai difficile e raggiungibile solo con un impervio percorso logico-giuridico.

In tal caso, dunque, si pone la questione della corretta qualificazione del rapporto di lavoro, con la conseguente disciplina applicabile e le connesse tutele.

L'assenza di regolamentazione del rapporto contrattuale comporta la presenza di un contenuto interamente rimesso all'autonomia delle parti sia per gli aspetti patrimoniali che esecutivi, sia nello stabilire luogo e tempo di lavoro.

L'evidente rischio che si corre, nel silenzio legislativo, è che le parti concordino una prestazione lavorativa che preveda tempi di esecuzione e delle retribuzioni del tutto inadeguati: pochi *voucher* per un numero considerevole di ore lavorative o, addirittura, tempi di lavoro così irragionevoli da inficiare in maniera significativa la salute e il benessere dei prestatori in spregio ai fondamentali principi costituzionali.

Progetti come questi rischiano di creare sacche progressivamente sempre più diffuse di "precariato".

Un impiego estremamente contenuto e per attività molto semplici e non continuative (con limitate esigenze di coordinamento) può anche essere connesso ad una politica attiva del lavoro, tale da far considerare il pagamento del *voucher* non come una vera e propria retribuzione sinallagmatica, bensì come intervento di sostegno del reddito.

Se, invece, si configura il *voucher* come determinazione del costo orario di una prestazione continuativa nel tempo, con determinazione di un orario di lavoro e penetrante coordinamento del datore, l'elusione delle regole appare evidente, come inevitabile è l'effetto di contenimento forzoso del costo del lavoro.

Proprio questi appaiono gli elementi di criticità del lavoro accessorio, che, come si nota, dipendono più dal modo col quale ad esso si fa ricorso, più che dalla norma che li regola.

Certo, se si tornasse all'originaria stesura della legge Biagi, magari aggiornata e rivista a distanza dei quasi 14 anni trascorsi, l'opera di razionalizzazione dell'utilizzo dei *voucher* e di contenimento del rischio di un loro improprio utilizzo risulterebbe più semplice.

Abstract

L'autore ha voluto procedere ad un identikit del lavoro accessorio e dei c.d. voucher, prima e dopo il Jobs Act, ripercorrendo le diverse tappe legislative che hanno caratterizzato il suo percorso di crescita.

The author wanted to make a sketch of the extra work and so-called voucher, before and after the Jobs Act, retracing the different legislative stages that characterized its growth path.