

La disciplina normativa del lavoro accessorio ha subito nel tempo numerose modifiche ed è stata integralmente sostituita dalla nuova riforma del mercato del lavoro introdotta dal "Jobs Act" (articoli 48-50, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera b), decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185). Tali modifiche hanno determinato il progressivo incremento dei limiti economici annuali entro i quali il lavoro accessorio può essere utilizzato e la **progressiva estensione del campo di applicazione**, non essendoci più alcuna preclusione di carattere soggettivo e oggettivo: infatti, il lavoro accessorio può essere utilizzato da qualsiasi committente, per qualsiasi attività lavorativa e impiegando qualsiasi tipologia di lavoratore.

Di conseguenza, nella disciplina del lavoro accessorio dettata dal d.lgs. 81/2015 non assume più alcun rilievo il concetto di occasionalità o meno della prestazione lavorativa. Se essa viene svolta nel rispetto dei limiti economici annuali consentiti dalla legge, in linea di principio, il ricorso al lavoro accessorio è sempre ammissibile, fatte salve alcune limitazioni di carattere generale.

Il decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25, "Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti", ha disposto, all'articolo 1, comma 1, l'abrogazione degli articoli 48, 49 e 50 del d.lgs. 81/2015 relativi alla disciplina del lavoro accessorio.

#### **Dal 18 marzo 2017 non è più possibile l'acquisto di voucher.**

I buoni lavoro richiesti entro il 17 marzo 2017 possono essere utilizzati esclusivamente per prestazioni il cui svolgimento avverrà entro il **31 dicembre 2017**.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che l'utilizzo dei voucher, fino al 31 dicembre 2017, dovrà essere effettuato nel rispetto delle disposizioni in materia di lavoro accessorio previste nelle norme oggetto di abrogazione da parte del decreto.

Il [messaggio 28 novembre 2017, n. 4752](#) fornisce le istruzioni per la gestione dei voucher nel periodo transitorio sopra ricordato, al fine di assicurare il rispetto delle prescrizioni normative.

## **Vantaggi**

Il **committente** può beneficiare di prestazioni lavorative per la propria attività economica o in ambito familiare nella completa legalità e con copertura assicurativa contro gli infortuni, senza dover stipulare alcun tipo di contratto (lavoro autonomo, subordinato, parasubordinato), con costi molto ridotti e adempimenti burocratici estremamente semplificati.

Il **prestatore di lavoro**, nei limiti economici consentiti dalla legge, può percepire somme in relazione a rapporti lavorativi posti in essere fino al 31 dicembre 2017:

- esenti da ogni imposizione fiscale;
- non incidenti sullo stato di disoccupato o inoccupato;
- compatibili con il versamento di contributi volontari;
- utili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno;
- cumulabili, entro determinati limiti, con le prestazioni integrative del salario e a sostegno del reddito.

## **Come funziona**

Per beneficiare delle prestazioni lavorative, il committente fino al 17 marzo 2017 ha potuto comprare preventivamente dei **buoni lavoro o voucher** attraverso i diversi canali d'acquisto messi a disposizione dal concessionario del servizio. Con tali buoni commissiona la prestazione lavorativa, preventivamente dichiarata attraverso i canali previsti, e retribuisce il prestatore di lavoro: ogni voucher ha attualmente un valore nominale lordo di 10 euro ed è il corrispettivo minimo di un'ora di lavoro, fatta eccezione per le attività rese nel settore agricolo, per le quali si assume come parametro di riferimento la retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata, individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il prestatore di lavoro incassa i buoni attraverso i vari canali previsti, riscuotendo per ogni voucher il valore netto di 7,50 euro. La differenza è costituita da:

- la contribuzione previdenziale alla Gestione Separata, pari a 1,30 euro (13%);
- la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro, pari a 0,70 euro (7%);
- il compenso al concessionario per la gestione del servizio, pari a 0,50 euro (5%).

Il concessionario effettua per conto del prestatore di lavoro il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi alla Gestione Separata INPS e all'INAIL.

Il contributo previdenziale compreso nei voucher è versato **esclusivamente ai fini pensionistici**, pertanto non fa maturare il diritto a prestazioni temporanee (malattia, maternità, disoccupazione, assegni familiari, ecc.). Per contro, entro i limiti previsti dalla legge, le prestazioni di lavoro accessorio sono compatibili con la percezione di prestazioni integrative del salario o a sostegno del reddito il cui diritto è maturato per effetto di altre contribuzioni.

## **Limiti economici**

L'utilizzo dei buoni lavoro è attualmente consentito fino a un limite massimo, in capo al singolo prestatore di lavoro, di 7mila netti (pari a 9.330 euro lordi), con riferimento ai compensi corrisposti da tutti i committenti nell'anno civile (1° gennaio - 31 dicembre): tale limite è soggetto a rivalutazione annuale sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Nell'ambito di tale limite complessivo è previsto inoltre un ulteriore limite nei singoli rapporti tra prestatore di lavoro e committente imprenditore o professionista: tali rapporti non possono infatti superare i 2mila euro annui netti, anch'essi annualmente rivalutati (per gli anni 2015/2016, il limite aggiornato è di 2.020 euro netti, pari a 2.690 euro lordi).

A tal fine, il riferimento normativo a committenti imprenditori o professionisti va inteso in senso ampio: per **imprenditori** si intendono tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che operano su un determinato mercato, compreso il settore agricolo; per **professionisti** si intendono tutti i soggetti percettori di reddito di lavoro autonomo ex articolo 53, comma 1, Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), indipendentemente dall'appartenenza o meno a ordini professionali e dall'iscrizione a casse professionali o alla Gestione Separata INPS.

Naturalmente, anche per tali soggetti il limite dei 2mila euro non opera nel caso in cui acquistino buoni lavoro per l'utilizzo in ambito

familiare e non per la loro attività economica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono inoltre individuare una serie di soggetti che, pur operando con partita IVA e/o codice fiscale numerico, non possono essere considerati imprenditori e non sono pertanto mai soggetti al limite dei 2mila euro:

- committenti pubblici, intendendo per tali tutte le Amministrazioni (compresi gli enti locali), gli enti e le società inserite nel conto economico consolidato (ex articolo 1, comma 3, legge 31 dicembre 2009, n. 196);
- ambasciate;
- partiti e movimenti politici;
- gruppi parlamentari;
- associazioni sindacali;
- associazioni senza scopo di lucro;
- chiese o associazioni religiose;
- **fondazioni che non svolgono attività d'impresa;**
- condomini;
- **associazioni e società sportive dilettantistiche;**
- associazioni di volontariato e corpi volontari (Protezione civile, Vigili del Fuoco, ecc.);
- comitati provinciali e locali della Croce Rossa, Gialla, Verde e Azzurra, AVIS, ecc.

Tutti i committenti, siano essi imprenditori/professionisti o meno, sono tenuti ad **autocertificare** la loro natura giuridica, al fine di stabilirne la soggezione o meno al limite economico dei 2.000 euro rivalutati nei rapporti con i propri prestatori di lavoro: in caso di mancato adempimento essi vengono automaticamente assoggettati a tale limite.

Infine, un limite specifico è previsto per i percettori di prestazioni integrative del salario o a sostegno del reddito, per i quali le prestazioni sono interamente cumulabili con i compensi di lavoro accessorio fino a un limite massimo di 3mila euro netti (pari a 4mila euro lordi): anche in questo caso il limite economico è riferito alla somma dei compensi corrisposti da tutti i committenti nell'anno civile ed è annualmente rivalutato.

## Limiti all'utilizzo dei buoni lavoro

Oltre ai limiti economici annuali, il lavoro accessorio è infine soggetto ad alcune limitazioni di carattere generale:

- è vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi;
- i committenti pubblici possono ricorrere al lavoro accessorio nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno;
- l'utilizzo dei voucher non è consentito se il lavoratore è impiegato presso lo stesso datore di lavoro con il quale ha instaurato un contratto di lavoro dipendente, sia esso a tempo pieno o parziale.

Per quanto riguarda il **settore agricolo**, le aziende con volume d'affari fino a 7mila euro (definito ai sensi dell'articolo 34, comma 6, decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633) possono utilizzare i voucher per qualsiasi attività lavorativa, stagionale e non, e con qualsiasi tipologia di prestatore di lavoro, purché non iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Invece, le aziende con volume d'affari superiore a 7mila euro possono utilizzare i voucher solo per le attività stagionali e impiegando solo studenti e pensionati.

Per studenti si intendono i giovani con meno di 25 anni di età regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di ogni ordine e grado o all'università.

Nel primo caso, l'impiego deve essere compatibile con gli impegni scolastici. Nel secondo, non ci sono particolari limitazioni.