



news e informative

L'ABOLIZIONE DEI VOUCHER: QUALI ALTERNATIVE

A decorrere dal 17 marzo sia i soggetti privati che la generalità dei datori di lavoro non possono più acquistare i buoni lavoro, c.d. *voucher*, per regolarizzare le prestazioni di lavoro accessorio.

I *voucher* acquistati prima del 17 marzo 2017 potranno essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017, pertanto per i *voucher* acquistati prima del 17 marzo rimangono in vigore:

- **i limiti economici:**
 - il ricorso al lavoro accessorio è ammesso nel limite di 7.000,00 euro netti (9.333,00 euro lordi) per ogni prestatore di lavoro, con riferimento alla totalità dei committenti nel corso di un anno civile (1 gennaio-31 dicembre),
 - le prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti, fermo restando il limite dei 7.000,00 euro, non possono comunque superare i 2.020,00 euro netti (2.693,00 euro lordi) per ciascun committente.
- **obblighi di comunicazione:**
 - -all'Inps, prima dell'inizio della prestazione, una comunicazione obbligatoria di inizio attività del lavoratore;
 - -all'Ispezzione Nazionale del Lavoro, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, una comunicazione con i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, indicando il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione.
- **sanzioni:**
 - la mancata dichiarazione preventiva all'Inps e all'Inail da parte del committente prevede l'applicazione della "maxi sanzione" ai sensi dell'articolo 3, comma 3, D.L. 12/2002, convertito dalla L. 79/2002, così come modificato dall'articolo 22, D.Lgs. 151/2015.

Le forme contrattuali alternative al voucher

Il lavoro intermittente

La forma contrattuale che più si avvicina allo strumento *voucher* è il lavoro intermittente, contratto con il quale il lavoratore mette a disposizione di un datore di lavoro la propria prestazione lavorativa, sia a tempo indeterminato che a termine, con o senza l'obbligo di rispondere alla chiamata.

A differenza del *voucher* il lavoro intermittente è un rapporto di lavoro subordinato a tutti gli effetti, prevede gli adempimenti tipici di un rapporto di lavoro e il suo utilizzo è soggetto a limiti che devono essere verificati sia in termini di ipotesi oggettive che di profili soggettivi.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo secondo esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese e dell'anno;
- in ogni caso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età.

A livello retributivo, il lavoratore a chiamata ha diritto alla retribuzione unicamente nei giorni e nelle ore in cui si rende necessaria la prestazione; in relazione al lavoro effettuato il dipendente a chiamata matura ferie, ex festività, ratei di mensilità aggiuntive e Tfr.



Nei periodi di attesa nella quale non vi è alcuna prestazione lavorativa, il lavoratore non matura alcun trattamento né economico né normativo e non è titolare dei diritti spettanti ai lavoratori subordinati; è facoltà del datore di erogare un'indennità di disponibilità, determinata dai contratti collettivi, nel caso in cui il lavoratore si impegni contrattualmente a rispondere alla chiamata.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore, con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate nell'arco dei 3 anni solari, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo; superato tale limite, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Il datore di lavoro deve effettuare preventivamente, oltre alla comunicazione obbligatoria pre-assuntiva, una comunicazione alla sede dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente ogni volta intenda utilizzare un lavoratore con contratto intermittente; la comunicazione può essere unica nel caso in cui il lavoratore debba svolgere un ciclo integrato di prestazioni per una durata non superiore a 30 giorni.

Ad oggi il lavoro intermittente risulta poco utilizzato dalle aziende a causa di una disciplina che mal si adatta all'esigenza delle aziende di avvalersi di personale in situazione di picchi di lavoro e della mancanza nei contratti collettivi dell'indicazione delle casistiche in relazione alle quali è ammesso l'utilizzo di lavoratori a chiamata per i lavoratori di età compresa tra i 25 e i 55 anni.

Collaborazione occasionale

Le prestazioni occasionali costituiscono una tipologia di collaborazione con la quale il committente incarica un soggetto a svolgere una determinata prestazione. Le caratteristiche principali di tale collaborazione sono:

- svolgimento della prestazione in completa autonomia;
- attività occasionale esercitata senza l'apertura della partita iva e senza obbligo di tenuta di libri e registri contabili.

Il lavoratore occasionale, pertanto, svolge la sua attività in modo autonomo, senza alcuna continuità nell'esecuzione delle prestazioni e senza nessun coordinamento con la organizzazione del committente; in questo tipo di collaborazione, pertanto, il collaboratore agisce in assenza di rischio economico, non ha vincoli di orario e la sua attività è solo di supporto al raggiungimento degli obiettivi del committente.

La collaborazione occasionale può essere considerata lo strumento che appare più simile a rispondere alle esigenze connesse al lavoro accessorio, in quanto permette di regolarizzare situazioni estemporanee ed occasionali di richiesta di lavoro; tuttavia rappresenta la tipologia di prestazione più rischiosa da porre in essere in quanto:

- non è in alcun modo preventivamente tracciata (tale carenza può essere risolta mediante versamento anticipato della ritenuta d'acconto);
- non prevede alcuna copertura Inail;

prevede l'iscrizione alla gestione separata Inps solo nel caso in cui il lavoratore superi i 5.000,00 euro di compensi di natura occasionale nel corso dell'anno incluse le erogazioni di tutti i committenti.

Brescia, 4 maggio 2017

per informazioni Ufficio Fiscale Apindustria Brescia:
tel. 03023076 - fax 0302304108 - email fiscale.tributario@apindustria.bs.it